



**Clima organizacional y satisfacción laboral de los
servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Tadeo Hilario, Judith

ASESOR:

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

Página del jurado

Mg. Mancilla Chamorro, Ivan Teodoro
Presidente

Mg. Cuestas Huallpa, Olga Gudro
Secretario

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo
Vocal

DEDICATORIA

A Dios en primer lugar, por su gran amor y las fuerzas para no desmayar y seguir.

A mis padres, quienes con su incansable aliento y sabiduría guían mi diario caminar y me impulsan a seguir con mis anhelos de superación.

A mi pequeño hijo, quien es el motor fundamental de mis aspiraciones, quien con solo una sonrisa me enseña a entender que todo estará bien.

A mi amado esposo quien con actitud positiva me ayuda a levantarme cada día a seguir alcanzando mis objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

A mi Padre celestial quien abrió las puertas dándome las facilidades para la realización de la presente tesis y por haber puesto en mi camino a personas idóneas quienes me brindaron las facilidades para la realización de la misma.

A mis padres, hermano, hermanas y demás familia y maestros quienes con su comprensión, aliento, fuerzas y asesoramiento hicieron posible la realización del presente trabajo de investigación.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Judith Tadeo Hilario, estudiante del programa maestra en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 41166228, con el artículo titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, setiembre 2018



Judith Tadeo Hilario

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018” con la finalidad de establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha, provincia de Lauricocha 2018, mediante el estudio de sus dimensiones, combinando los conocimientos adquiridos en las asignaturas recibidas en la maestría, consultas bibliográficas, investigación exploratoria y mi experiencia laboral y profesional, en cumplimiento del Reglamento de Posgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de maestra en Gestión Pública.

El presente, consta de cinco capítulos a través de los cuales se expone los lineamientos teóricos que sustentan mi investigación, así como los lineamientos metodológicos, los resultados obtenidos y las conclusiones a la que se llegó en el presente trabajo, con lo cual es mi deseo contribuir con los conocimientos científicos que pueden ser utilizados en la toma de decisiones a fin de mejorar la satisfacción laboral, mediante la optimización del clima organizacional.

Pongo a su consideración el presente trabajo, para su valoración respectiva.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLA	ix
ÍNDICE DE GRÁFICO.	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del Problema	29
1.5. Justificación del estudio	30
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos.....	31
II. MÉTODO	33
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. Variables.....	34
2.3. Población, muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	38
2.5. Métodos de análisis de datos	40
III. RESULTADOS	41

IV. DISCUSIÓN.....	62
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	66
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	67
ANEXOS	74
Anexo N°01 Instrumentos	
Anexo N° 02 Matriz de Validación de Instrumentos	
Anexo N° 03 Matriz de Consistencia	
Anexo N° 04 Constancia	
Anexo N° 05 Evidencia	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables clima organizacional	34
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	35
Tabla 3. Distribución de la población	36
Tabla 4. Resultados de la Variable Clima Organizacional.....	40
Tabla 5. Niveles de clima organizacional.....	41
Tabla 6. Resultados de la Variable Satisfacción Laboral	42
Tabla 7. Niveles de Satisfacción laboral.....	43
Tabla 8. Resultados de las dimensiones de la variables Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha	44
Tabla 9. Dimensión Relaciones Interpersonales de la variable clima	45
organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha	
Tabla 10. Dimensión Estilo de Dirección de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha	46
Tabla 11. Dimensión Sentido de pertenencia de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha	47
Tabla 12. Dimensión Retribución de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha	48
Tabla 13. Dimensión Disponibilidad de recursos de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha	49
Tabla 14. Dimensión estabilidad de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha	50
Tabla 15. Dimensión claridad y coherencia en la dirección de variable Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha ...	51
Tabla 16. Dimensión valores colectivos en la dirección de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha	52
Tabla 17. Resultado de las dimensiones de la variable satisfacción laboral del servidor público de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha..	53
Tabla 18. Dimensión condiciones de trabajo en la dirección de la variable satisfacción laboral de los servidores públicos dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha	54

Tabla 19. Dimensión condiciones de trabajo en la variable satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha	55
Tabla 20. Dimensión, bienestar en el trabajo de la variable satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha	56
Tabla 21. Resultados de la Correlación entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL de Lauricocha 2018.....	57
Tabla 22. Resultados de la Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimension condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL de Lauricocha 2018.....	58
Tabla 23. Resultados de la Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimension intersección de los jefes de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL de Lauricocha 2018.....	59
Tabla 24. Resultados de la Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimension bienestar laboral de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL de Lauricocha 2018.....	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

	Pág.
Gráfico 1. Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Luricocha.	41
Gráfico 2. Satisfacción laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Luricocha	43
Gráfico 3. Gráfico comparativa, dimensión del Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Luricocha.	44
Gráfico 4. Gráfico de dimensión Relaciones Interpersonales de la variable clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Luricocha.	45
Gráfico 5. Gráfico de dimensión estilo de dirección de la variable Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Luricocha	46
Gráfico 6. Gráfico de dimensión sentido de pertenencia de la variable Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Luricocha	47
Gráfico 7. Gráfico de dimensión retribución de la variable Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Luricocha	48
Gráfico 8. Gráfico de dimensión disponibilidad de recursos de la variable Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Luricocha.	49
Gráfico 9. Gráfico de dimensión estabilidad en la dirección de recursos de la variable Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Luricocha	50
Gráfico 10. Gráfico de dimensión estabilidad en la dirección de la variable Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Luricocha	51

Gráfico 11. Gráfico de dimensión valores colectivos de recursos de la variable Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha	52
Gráfico 12. Gráfico de dimensión de la variable Satisfacción laboral del servidor público en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha	53
Gráfico 13. Gráfico de dimensión condiciones de trabajo de los servidores públicos dentro de la de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha	54
Gráfico 14. Gráfico de dimensión intersección de los Jefes de la variable satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha	55
Gráfico 15. Gráfico de dimensión bienestar en el trabajo de la variable satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha	56

RESUMEN

El propósito de este estudio fue determinar la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

Se realizó un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, en la UGEL Lauricocha; se aplicó la encuesta EDCO fortificado con el cuestionario adaptado a la organización objeto de estudio, el mismo que fue aplicado a una población representada por cuarenta y cinco (45) personales pertenecientes al área de trabajo; con el objetivo de evaluar el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

Los datos fueron procesados estadísticamente mediante un software estadístico denominado SPSS versión 20.0. se utilizó tanto la estadística descriptiva e inferencial, tomando los datos recogidos mediante los instrumentos la Prueba EDCO sobre Clima organizacional y el Cuestionario de Satisfacción Laboral para medir la satisfacción laboral. Después de aplicada la prueba de hipótesis Rho de Spearman se concluyó que el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente. Ya que se obtuvo un valor sig. Igual a $0.00 < 0.005$ con un coeficiente equivalente a $Rho = 0,645$. De igual manera se demostró que el clima organizacional se relaciona con cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de la UGEL Lauricocha.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, Satisfacción laboral,

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the public servant of the UGEL Lauricocha 2018.

A transversal descriptive correlational study was carried out in the UGEL Lauricocha; the fortified EDCO survey was applied with the questionnaire adapted to the organization under study, which was applied to a population represented by forty-five (45) personnel belonging to the work area; with the objective of evaluating the organizational climate and job satisfaction of the public servant.

The data were statistically processed using statistical software called SPSS version 20.0. both descriptive and inferential statistics were used, taking the data collected through the instruments the EDCO Test on Organizational Climate and the Job Satisfaction Questionnaire to measure job satisfaction. After applying Spearman's Rho hypothesis test, it was concluded that the organizational climate and job satisfaction are significantly related. Since a sig value was obtained. Equal to 0.00 <0.005 with a coefficient equivalent to $Rho = 0.645$. Similarly, it was shown that the organizational climate is related to each of the dimensions of job satisfaction of public servants of the Educational Management Unit of the UGEL Lauricocha.

KEYWORDS: Organizational climate, Job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las organizaciones cada día a nivel global anhelan tener mayor rentabilidad, crecer en el mercado competitivo, expandirse en el ámbito geográfico, innovar, tener clientes que los prefieran respecto a otros; todo ello exige mayor capacidad organizativa, profesionales con competencias destacadas, trabajadores que se identifiquen con la institución, pero también directivos con gran liderazgo, que genere espacios sociales y físicos óptimos para la producción de los bienes o servicios y el ambiente laboral que facilite la colaboración, confianza, respeto, camaradería, disposición suficiente y oportuna de medios y materiales para reducir los tiempos de espera, atender con éxito los pedidos de los clientes.

En nuestro país parte de la política de gobierno actual viene reestructurando el Ministerio de Inclusión Economía y Social, hecho que ha generado que las instituciones públicas asuman nuevas competencias en el ámbito social, trasladando la actividad en largas horas de jornadas de trabajo realizadas por el personal recibiendo mucha presión a diario por cada jefatura responsable de las diversas áreas a fin de que se entregue respuestas inmediatas.

Los managers, los teóricos de la administración como Chiavenato (2009) propone que se debe tener al personal de una entidad como socios y plantea la elemental concepción de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su esencia; también sugiere que los directivos mantengan interés y promuevan su permanente capacitación para elevar su talento, inteligencia y satisfacción a fin elevar su nivel competitivo y encaminarlo al éxito personal y empresarial.

Considerando lo descrito y contrastando con lo que ocurre en la instancia administrativa de la UGEL Lauricocha, se hace necesario que los servidores

públicos que laboran en dicha entidad deben procurar lograr la satisfacción del usuario cuando acuden para realizar sus trámites, obteniendo de forma rápida la información requerida y realizar el trámite correspondiente el mismo que de alguna manera repercutirá en el adelanto de los aprendizajes y la atención de los estudiantes que son parte fundamental de la existencia de la UGEL Lauricocha.

La Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha es una instancia de ejecución descentralizada, que posee autonomía dentro del marco legal en el ámbito de su competencia, es responsable del avance y administración educativa que se desarrolla en las instituciones educativas públicas, privadas y de los programas educativos de su jurisdicción, normativamente depende de la Dirección Regional de Huánuco. Su competencia territorial posee características heterogéneas en el aspecto demográfico, geo-económico, comprende los siguientes distritos de Jesús, San Miguel de Cauri, Queropalca, Jivia, Rondós, Baños y San Francisco de Asís

El titular de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha, es el director designado mediante concurso convocado por el Ministerio de Educación; su estructura organizacional está conformado por: el Órgano de Dirección, Órgano de Línea, Órgano de Apoyo, Órgano de Asesoramiento, Órgano de Control, Órgano de Participación, Órgano de Ejecución; cada área a su vez está conformada por oficinas y su respectivo personal, el cual desarrolla las funciones de acuerdo a los dispositivos legales generados por el Ministerio de Educación.

Observando internamente la funcionalidad, el clima y cultura organizacional para los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha encontramos una serie de manifestaciones conductuales como serían: actitudes poco dialogantes probablemente por las complejas y variadas labores, conductas autoritarias, las cuales en ocasiones tienen tendencia impositiva respecto al trato a los usuarios de los diversos servicios que se brindan en la Institución, además de ello se

observa cierto cansancio que puede estar asociado al estrés laboral, el mismo que de alguna manera puede ser influyente en la satisfacción laboral, con lo cual el personal no muestra un serio compromiso con la institución, ocasionando en más de una oportunidad deficiencias en el servicio brindado al usuario.

El clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha no presenta un sistema de recompensas, las relaciones interpersonales se limitan a las actividades que la institución promueve, el estilo de dirección presenta serios reveses debido a que los directores de la UGEL no han tenido permanencia en el cargo por más de dos años y ello trae consigo inestabilidad debido a los consiguientes cambios de jefes de las distintas áreas y otros funcionarios por ostentar cargos de confianza. Lo anterior no ha permitido configurar y establecer un adecuado clima organizacional.

De mantenerse dichas características generará deficiencias en la satisfacción del servidor público debido a la falta de un flujo organizacional que permita establecer adecuados canales de comunicación entre las distintas áreas. Las deficiencias en el clima organizacional influenciarán en la satisfacción del servidor público y la tensión relacionada con el trabajo; de esta manera un inadecuado clima organizacional reflejaría insuficiencias en las relaciones interpersonales entre los personales administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha.

Al momento de llevar a cabo el presente estudio no existe antecedente que se haya realizado una investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, mucho menos con el fin de diagnosticar el clima organizacional, la cultura organizacional, la satisfacción del usuario, la satisfacción del trabajador público. En razón del cual considero fundamental llevar a cabo una investigación que permita determinar una relación entre el clima organizacional y la satisfacción del servidor público para mejorar la atención al usuario.

El presente trabajo se justifica su realización de estudio en el ámbito psicosocial y organizacional por cuanto en estos tiempos el único modo de cambiar las organizaciones es mejorar los sistemas dentro de los cuales se desempeñan las personas;

Con todo lo mencionado anteriormente, se presenta y se describe todo lo relacionado con la investigación que se realizó en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha.

Asimismo. La investigación posee notabilidad científica, por constituir una investigación dirigida a conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, pues ello permite ampliar la información existente sobre las variables.

Aunque los logros que se visualiza en el sector educación y dentro de la UGEL Lauricocha, todavía se evidencian comportamientos de los servidores públicos que no colaboran en la mejora del servicio de excelencia y que pueden estar determinando en el desempeño particular y colectivo, lo que perturba la eficacia del servicio que se ofrece.

En este sentido se planteó como objetivo general determinar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral del servidor público de la UGEL Lauricocha 2018.

1.2. Trabajos previos

Castilla y Padilla (2017) realizó el trabajo:

En relación al ambiente laboral y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. hospital local Arjona, llegando a las siguientes conclusiones. a) concluir que los trabajadores del Hospital Local Arjona están ubicados en un contexto organizacional agradable que los motiva a dar lo mejor de sí como persona y como profesional, b) El grado de motivación que tienen los trabajadores en la empresa es satisfactorio debido a las relaciones laborales

que surgen entre compañeros basadas en la colaboración y el compañerismo, la relación con los dirigentes es buena puesto que existen canales de comunicación que contribuyen a fomentar el respeto mutuo y comprensión entre ellos (reuniones, circulares y manuales, tablón de anuncios.), c) Los trabajadores del Hospital Local Arjona, proyectan una calidad de vida laboral favorable, manifestando satisfacción laboral por la contribución en los procesos de la empresa, por sentirse a gusto con el ambiente en donde se desenvuelven, propiciando su interés en mejorar cada día en su labor, para permitir optimizar sus tareas y obtener mayor productividad, esto con el propósito de cumplir con las finalidades de la organización.

Castillo (2016) realizó el trabajo:

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores y servidoras del proceso agregador de valor del ministerio de inclusión económica y social, la investigación fue de tipo de correlacional llegando a las siguientes conclusiones: a) El estudio permitió identificar las dimensiones del clima organizacional que se encuentran presentes en el proceso Agregador de Valor del Ministerio tomando como referencia el modelo basado en la teoría de Litwing y Stringer, b) La aplicación del Cuestionario de Litwing y Stringer en concordancia con el instrumento elaborado enfocado a describir las variables que afectan el clima de la organización objeto del estudio permitió establecer que la dimensión Recompensa es la que presenta un alto nivel de inconformidad por parte de los servidores y servidoras, c) Los servidores y servidoras poseen un alto sentido de pertenencia, conocen la estructura organizacional, la cadena de mando, políticas y objetivos del Ministerio.

Rojas (2013) elaboró una investigación descriptiva y correlacional sobre satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales Universidades Sucreñas; con la misma que formó parte de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla. Con el propósito de detallar los elementos que forman parte de la satisfacción laboral y establecer cómo este factor

interviene en el clima organizacional del personal. El estudio fue de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo. Las conclusiones a las que se llegó fueron: a) Existen serias fallas respecto a las condiciones de ergonomía y ambientales para con sus trabajadores; se observó que aun cuando la gran mayoría de ellos trabaja en un espacio adecuado, los instrumentos de labor no son los correctos para ejecutar su tarea perfectamente. b) Se destaca que aun cuando no pudieran sentirse realizados en su puesto de trabajo o que no se les brinde seguridad laboral entre otras por el tipo de contrato. Los resultados revelan de que existe una enorme predisposición hacia la desmotivación por parte del personal de la organización y esto más adelante se puede reflejar en el rendimiento de los trabajadores y en el grado de calidad del servicio que se brinda.

Villamil, O. y Sánchez, W. (2012) llevaron a cabo el estudio no experimental, correlacional obre Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma por la casa superior de estudios UNITEC de Honduras. La conclusión en la que arriba es que existe correlación positiva y significativa entre las variables de estudio.

Del Toro, Salazar y Gómez (2011) desarrollaron la investigación cuyo título fue:

Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería la misma que fue presentada en la Universidad del Magdalena en Colombia mediante la revista Clio América de la misma casa superior de estudios. La investigación siguió una metodología mixta, ya que encajó en un estudio de clase descriptivo y transversal. Las conclusiones establecidas por los investigadores fueron: a) Los resultados nos muestran que estas dos variables (Satisfacción laboral y desempeño) tienen una elevada relación positiva y significativa a nivel general, y en todas sus dimensiones. b) Los trabajadores expresan una inconformidad e

insatisfacción sobre las oportunidades de ascenso que la organización les brinda, un hecho que puede limitar el grado de compromiso de los trabajadores asimismo puede estar asociada con el reducido promedio de antigüedad de los trabajadores.

Hinojosa (2010) como parte de sus estudios de doctorado desarrolló el estudio exploratorio, descriptivo y transversal respecto a Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses; en ella concluye que el clima organizacional contribuye al logro de los objetivos institucionales y en la satisfacción de los trabajadores; existiendo una correlación significativa entre dichas variables de estudio.

Cortes (2009) realizó una investigación sobre el Diagnóstico del clima laboral en el Hospital Dr. Luis Nachón de Veracruz; en ella concluye que los trabajadores no tienen satisfacciones con respecto a sus autoridades, porque no contribuyen en su desarrollo profesional ni perciben reconocimientos económicos por actividades extras.

Vallejos (2017) realizó en su investigación no experimental, descriptivo sobre Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017; llega a la conclusión de que existe relación significativa entre las variables de estudio.

Pérez y Rivera (2015) en su trabajo descriptivo y correlacional sobre Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013. Las conclusiones establecidas sostienen: a) Respecto a la dimensión de comunicación, el personal, percibe la facilidad y velocidad en la cadena de valor de los procesos dentro de la organización. Poseen acercamiento a la manifestación de aquello que necesitan y a la retroalimentación de sus capacidades. Tienen estimulación de resultados; b) En las condiciones laborales, los colaboradores, observan como en una Institución donde se

ejercen relaciones laborales propicias entornos apropiados, protección en el trabajo, agradecimiento y salarios afines a las características del empleo; c) Respecto a la dimensión Autorrealización, el personal, percibe a su organización como entorno laboral que contribuye al progreso individual y profesional. Sus políticas de trabajo contribuyen a adaptar sus características de puestos de acuerdo a sus requerimientos como institución, su propósito es brindarles mayor valía a las competencias y abarcar mayores necesidades laborales.

Salinas (2014) en su tesis de maestría sobre:

El clima organizacional y la satisfacción del usuario externo, departamento de emergencia. Hospital Belén de Trujillo-2014, teniendo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional percibido por el trabajador con la satisfacción percibida por el usuario externo en el Departamento de Emergencia. Hospital Belén de Trujillo. 2014, llegando a las siguientes conclusiones a) existe una relación significativa entre el Clima organizacional y la satisfacción del usuario externo, en el año 2014, b) el clima organizacional según encuesta aplicada esta por mejorar, en área cultura organizacional. en sus dimensiones: Conflicto y cooperación, motivación. c) En Diseño Organizacional: está por mejorar, dimensiones: Remuneración no saludable, toma de decisiones, comunicación organizacional por mejorar.

Sotomayor (2013) en su trabajo:

Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012. El estudio tuvo como propósito la correlación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional; el diseño de la investigación utilizado fue no experimental –Transeccional. Las conclusiones a la que llegó fueron: a) Existe una elevada correlación positiva y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, lo cual permite determinar que a un incremento o mejora del clima organizacional observado por el personal se producirá un

incremento o mejora de la satisfacción laboral que perciban dichos trabajadores. Por ende, un apropiado clima organizacional se constituye en un factor necesario en la organización debido a que interviene en la satisfacción laboral. Por lo cual se llega a la conclusión que hay un vínculo causal positivo entre las variables de estudio.

Alfaro y otros (2012) llevaron a cabo un estudio titulado Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Concluye manifestando que la satisfacción laboral está relacionado al clima organizacional, género, puesto de trabajo y las condiciones laborales. A similar conclusión llega Vargas (2015) en su trabajo respecto a Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. Sara Antonieta bullón–Lambayeque; en el que la estructura institucional viene a ser la causa de la insatisfacción de los trabajadores.

Hospinal (2013) publicó un estudio que trata sobre Clima organizacional y satisfacción laboral en la Empresa F y D Inversiones S.A.C.; concluye manifestando que existe correlación entre dichas variables de estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima organizacional.

El clima organizacional es algo inmaterial, pero tiene una presencia que determina el comportamiento del servidor público dentro de la institución.

El clima es el ambiente psicológico que encierra el trabajo, es el conjunto de imágenes que tienen los servidores públicos acerca de su centro laboral, resultados de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de la institución.

Goncalves (2000) define el clima organizacional como la percepción que tienen los integrantes de la organización que conforman, el mismo que influye en su desempeño.

Por lo cual podemos comprender que el clima organizacional, establece la visión en que el servidor público observa su lugar de trabajo, quien con su cualidad o estado psíquico determina el clima organizacional.

Teoría del Clima Organizacional de Brunet.

Brunet (2004) define como algo externo al trabajador, con factores que repercuten en el comportamiento y concepción del empleado.

Robbin (1998) define como un fenómeno que afecta a la organización y las actitudes de los trabajadores y la institución en el que laboran.

Definición de la variable Clima Organizacional.

La mayoría de las organizaciones enfrentan nuevos retos de administración encaminado hacia el talento humano; obligando así adoptar nuevos roles y estrategias para hacerlas más eficientes y productivas uno de ellos es el estudio del Clima Organizacional; Que tiene mucha relevancia, con la finalidad de mejorar el centro de trabajo de los servidores públicos en una institución.

Dickson, Hanges y Resick (2006) plantea que los rasgos estructurales, los patrones culturales de los trabajadores y las prácticas de la interrelación entre ellos contribuyen a la formación del clima organizacional.

Chiavenato (2007) por su parte relaciona al ambiente interno con el nivel de motivación de los conformantes de la organización.

Conceptos similares de Clima organizacional

Dimensiones del Clima Organizacional.

Stringer (2002), citado por Jorge (2016) plantea seis dimensiones que son: estructura, estándares, responsabilidad, reconocimiento, apoyo y compromiso.

Sandoval (2004) presenta como sus componentes a: autonomía individual, grado de estructura y tipo de recompensa.

Litwin y Stinger (1968) propone nueve dimensiones que son: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad.

Satisfacción Profesional.

Existen diversas investigaciones concernientes a la satisfacción profesional:

Gamboa (2010), precisa que: “Dentro de las ciencias de la organización, la satisfacción es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (p.3).

Vargas (2015) cita a Amorós (2007) y respecto a la satisfacción laboral detalla:

La actitud que la persona tiene respecto a su labor, que abarca no solamente el trabajo que desarrolla, incluyendo también la interrelación con sus compañeros de trabajo y superiores, las estrategias laborales, reglamentos, condiciones; por lo cual, la evaluación de la satisfacción laboral es el resultado de varios aspectos del trabajo (p.16).

De acuerdo a lo manifestado por Amorrós, “la satisfacción laboral es fruto de compartir experiencias que tiene el sujeto, lo cual implica una constante conformación de relaciones humanas, por lo cual es importante la convivencia, contraviniendo el mito que la satisfacción laboral está ligada al salario”.

Spector (1997), citado por Gamboa, 2010), señala que “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo” (p.4).

De lo afirmado por Gamboa, la satisfacción laboral del servidor público esté ligado a múltiples factores actitudinales, que le permite disfrutar sus actividades laborales.

Jaramillo & Gonzales (2010) indican:

La satisfacción laboral puede ser concebida como la respuesta afectiva que posee el trabajador hacia variados aspectos de su trabajo. Esta respuesta se encuentra limitada a las condiciones laborales y a las particularidades de cada trabajador. Otra concepción reconoce que la satisfacción laboral es el grado en que son satisfechas ciertas necesidades del personal y el nivel en que el trabajador puede observar que se concretan sus aspiraciones en su centro laboral, las cuales podrían ser de tipo social, personal, económico (p. 17).

Considerando los conceptos encontramos que la satisfacción laboral del servidor público teóricamente gira en torno a la actitud que presenta en sus actividades, pero la actitud de pertenencia o de rechazo de la misma, va de la mano con una serie de prácticas y factores, las mismas que en el caso de los trabajadores guardan correspondencia con las necesidades e intereses propias y colectivas.

Satisfacción, descontento y producción

Márquez (2012) manifiesta que el descontento laboral se presenta bajo dos formas: activo – pasivo y destructivo-constructivo.

Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral manifiesta las necesidades de los servidores públicos en sentirse a gusto con los trabajos que realiza dentro de sus instituciones.

Casales (2003) refiere “En la definición de Satisfacción básicamente se distinguen cuatro perspectivas teóricas” (p.24)

Américo (1995) refiere que la satisfacción presenta el enfoque económico, respecto a mejoras en las economías de los trabajadores que les da mejores posibilidades de vida y atención a su entorno personal y familiar.

Campbell y Michalos (1985) dicen que la satisfacción laboral presenta un enfoque sociológico, debido a que constituye el entorno cercano al trabajador

y las comodidades como oportunidades que le puede ofrecer a él o a su familia, le generan buenas expectativas si son favorables, alientan su desempeño.

Teorías de la satisfacción laboral

Existen algunas teorías que pretenden explicar la satisfacción laboral. En los artículos de investigación revisados se mencionan algunas.

La teoría de los dos factores:

Gamboa, (2010) sostiene que el ser humano muestra dos categorías que afectan su conducta y son la motivación y la higiene. La primera que se relaciona a las necesidades lo subdivide en: fisiológica, seguridad, social, estima y autorrealización.

La conducta del servidor público está condicionada por satisfacer sus necesidades, por lo cual es importante que su ambiente de trabajo sea óptimo.

Dimensiones

De acuerdo con el Cuestionario de Satisfacción Laboral del MINSA en el año 2011, describe las dimensiones, sustentadas en los siguientes autores:

Condiciones de trabajo,

Navarro, (2008), indica que “son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo, el conjunto de factores que lo envuelven”.

Cifuentes (2012), en este sentido amplia, “las condiciones de trabajo son definidas como el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud física, mental del trabajador y su conducta”.

Interacción de los jefes

De la Rosa, (2010), respecto a la interacción de los jefes fundamenta que, en base a la teoría del intercambio social, el trabajador personifica a la organización en el jefe que lo representa, por tanto, espera reconocimiento por su participación y trabajo en el crecimiento de la institución.

Bienestar de los trabajadores.

La OMS (2010) destaca que las condiciones saludables repercuten en el bienestar de los trabajadores y motivan su rendimiento, por lo que las empresas deben considerar como una excelente práctica para el bienestar laboral.

Cuando el ambiente de trabajo es lo adecuado el servidor público, siente que es parte de la familia de la institución.

Guzmán, (2014), lo conceptualiza indicando que:

El bienestar laboral puede definirse como una planificación estratégica que logra apoyar a sus empleados y su núcleo familiar primario, en el ámbito que se crean y mantienen conductas y rutinas que mejoran su calidad de vida, la felicidad es la búsqueda de los seres humanos y la satisfacción de los trabajadores es lo que se persigue, efectuar una labor que le proporcione emociones positivas.

Servidor Público

Pérez y Gardel (2010) considera que el servidor público es la persona que desarrolla sus labores en una entidad pública. En nuestro país SERVIR (2016) clasifica al servidor público en: directivo superior, ejecutivo, especialista; esto en función al rol que cumplen en la entidad. De dirección, de ejecución y de soporte técnico.

Marco conceptual

Clima Organizacional

Chiavenato (2009) define “El clima organizacional como el medio interno y la atmosfera de una organización que influye poderosamente en el comportamiento de la personal”.

Satisfacción Laboral

Koontz y O’ Donell (1995, citado por Gamboa, 2010) plantean que “La satisfacción laboral es el grado de conformidad que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo” (p.5).

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018?

Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la dimensión de condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la dimensión de interacción de los jefes en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la dimensión de bienestar de los trabajadores en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La investigación se justifica porque atendiendo a los conceptos y enfoques teóricos del clima organizacional y la satisfacción laboral, se pueden hacer interpretaciones significativas a las características organizativas del servidor público de la UGEL Lauricocha, referidas a la estructura, el trabajo desafiante, la innovación, la comunicación efectiva, liderazgo y el sistema de recompensas que pueden facilitar un apropiado ambiente de trabajo para ofrecer una mejora en la atención hacia el personal y por ende a los usuarios, los que quedaran satisfechos con la atención.

Justificación metodológica

En cuanto a la justificación metodológica, para el cumplimiento de los objetivos de estudio, se describe el fenómeno y al mismo tiempo se busca demostrar metodológicamente el nivel alcanzado por las variables con sus respectivas dimensiones. Se realizará un estudio de tipo cuantitativo, con el diseño descriptivo correlacional, en donde se conceptualizará teóricamente las variables y a través de la aplicación de encuestas, así como el análisis estadístico de los datos obtenidos, permitiendo obtener un resultado que nos servirá para poder dar como válida la metodología utilizada.

Justificación práctica

En cuanto a la justificación práctica; se puede deducir de acuerdo con los objetivos de estudio, su resultado permitirá en lo posterior encontrar soluciones concretas al problema que tiene actualmente la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha involucradas en el presente estudio. En cuanto al clima organizacional, se podrá identificar puntos débiles, que el mismo hecho de estar imbuido en la función administrativa, no se toma conciencia en una organización, asimismo, en cuanto a la satisfacción laboral, se podrá identificar, si es que existen problemas inmersos percibidos por los trabajadores, que hace que su apreciación sea no del todo bien. Por ello, con tales resultados, se tendrá datos significativos que nos permitirá identificar

puntos débiles para poder tener la posibilidad de proponer cambios en la organización y funcionalidad de la institución.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

Hipótesis específica 2

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de interacción de los jefes de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

Hipótesis específica 3

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de bienestar de los trabajadores de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

Objetivo Específico 2

Establecer la relación que existe entre el Clima organizacional y la dimensión de interacción de los jefes de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

Objetivo Específico 3

Establecer la relación que existe entre el Clima organizacional y la dimensión de bienestar de los trabajadores de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

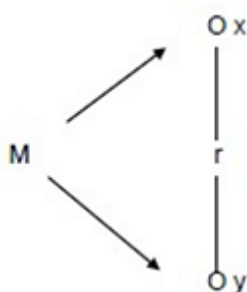
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño es de tipo Transeccional o Transversal Correlacional. Según refiere Hernández, Fernández y Baptista, (2014)

Este diseño tiene la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), y busca determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:



Denotación:

- M = Muestra de Investigación
- O x = Variable A: Clima organizacional
- O y = Variable B: Satisfacción laboral
- r = Relación entre variables

Metodología

La metodología que correspondiente a la presente investigación viene a ser la metodología cuantitativa.

Así mismo Ramos, (2010), siguiendo los diversos tipos de investigación establece “que por el tipo de conocimiento resultante la investigación es científica, por el método de estudio de las variables es cuantitativa y por el ambiente en que se realiza es de campo”. (p. 43)

Tipo de estudio

La investigación es de tipo no experimental correlacional.

2.2. Variables**Variable 1: Clima organizacional****Definición conceptual**

Según Pelaes, (2010) mantiene que, “El clima organizacional puede ser la característica o propiedad del ambiente laboral, que perciben o experimentan los integrantes de la organización, y que ejerce influencia en su conducta laboral (p. 46)

Definición operacional.

Según Jahuir, (2015), referente al clima organizacional sostiene que, “Es la imagen que comparten los integrantes de una organización sobre el mismo trabajo, el entorno físico en que desarrollan su labor, las relaciones interpersonales que se llevan a cabo en el trabajo y las diversas normas formales que lo afectan”. (p.20).

Variable 2: Satisfacción laboral**Definición conceptual**

Koontz y O'Donnell (1995, citado por Gamboa, 2010) plantean que, “La satisfacción laboral se refiere a la satisfacción que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo” (p.5).

Definición operacional.

Es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los servidores públicos ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo y que puede ser medido por el cuestionario Font Roja a partir de las dimensiones tales como tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, promoción

profesional, relaciones interpersonales y características extrínsecas del estatus.

Operacionalización de variables

Tabla Nº 01

Operacionalización de la variable clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rango
- Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima • Cooperación • Respeto 	Del (01) al (05)	1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno (148-200) Regular (94-147) Deteriorado (40-93)
- Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Autoritarismo • Estimulo • Capacidad de integración 	Del (06) al (10)		
- Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios • Conformidad • Frustración 	Del (11) al (15)		
- Retribución	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas • Beneficios Sociales • Incentivos 	Del (16) al (20)		
- Disponibilidad de Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación • Equipamiento • Insumos 	Del (21) al (25)		
- Estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Seguridad • Tranquilidad 	Del (26) al (30)		
- Claridad y coherencia en la dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Asertiva • Obejtivos • Reglas 	Del (31) al (35)		
- Valores Colectivos	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda mutua • Interrelaciones • Trabajo en equipo 	Del (36) al (40)		

Fuente: Acero Yuset y otros

Tabla N.º 02*Operacionalización de la variable satisfacción laboral.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rango
Condiciones de Trabajo	Medio ambiente Estabilidad seguridad	Del (01) al (11)	1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Buena (93 a 125) Regular (59 a 92) Deteriorado (25 a 58)
Interacción de los jefes	Empatía Confianza Toma de decisiones	Del (12) al (17)		
Bienestar de los Trabajadores	Motivación Reconocimiento Justa remuneración	Del (18) al (25)		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Respecto a la población y muestra precisaremos los siguientes aspectos:

Población

De acuerdo a Hernández y otros (2010), quienes definen a la población “Como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

Por lo que la población del presente estudio estará conformada por todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, en un total de 45 personas, tal como se señala en el cuadro.

Se especifica la población como sigue:

Tabla N°. 3

Distribución de la población

Categoría	N°
Directivo superior	1
Ejecutivos	3
Especialistas	14
De apoyo	27
Total	45

Fuente: Jefatura de Personal – UGEL Lauricocha

Muestra

Según Bernal (2010), considera que: “La muestra es definida como la parte de la población que se selecciona, del cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables que es el objeto de estudio”. (p.161).

Debido a la pequeña población se ha decidido tomar como sujetos de estudio a todos los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, lo cual se constituye en la llamada muestra universal o población censal, relacionado con Parada (2013) quien cita a López (1999), sustentando que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población” (p. 83). Es así que el tamaño de muestra equivale a 45 servidores públicos.

Muestreo

Según Icart y Pulpón (2012), el muestreo se entiende como aquel “proceso que procede después que es calculado la muestra y consiste en la selección de los individuos a partir de la población, aspecto esencial para asegurar la representatividad de la muestra” (p. 111).

Para el presente estudio se seleccionó un muestreo no probabilístico, que según Del Cid, Méndez y Sandoval (2007) es entendido como “aquel

muestreo que para realizarlo es indispensable que se tenga conocimiento suficiente en relación con los elementos a investigar” (p. 75). En este caso hay que suponer que los miembros en potencia de la muestra no tienen una probabilidad igual e independiente de ser seleccionados.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Según Camacaro (2012) son los recursos que usa el investigador para recoger información del fenómeno o hecho que investiga.

Técnicas

Según Ruiz (2014): La técnica “Son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”. (p.4). En la presente investigación se usó la técnica de la encuesta.

Instrumentos

Nombre del Instrumento: EDCO

Ficha Técnica

Autores: Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.

Procedencia: Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad

Año: 2008

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Recoger información del clima organizacional

Población: Trabajadores administrativos.

Número de ítem: 40

Aplicación: Directa

Propósito: Con el estudio del clima organizacional en una empresa, se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir

cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem conforme a lo que considere evaluado respecto a la interrogante planteada.

Escala: de Likert

Niveles y Rango: Bueno (148-200) Regular (94-147) Deteriorado (40-93)”

Ficha técnica

Autor: MINSA

“Nombre del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Año: 2011

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Evaluar la satisfacción laboral del personal, en sus dimensiones de: Dimensión Condiciones de Trabajo, Dimensión Interacción de los jefes, Dimensión Bienestar de los Trabajadores

Población: Trabajadores administrativos. Número de ítem: 25 (Agrupados)

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El Trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto a la interrogante planteada.

Niveles y Rango: Alta (93-125) Media (59-92) Baja (25-58) Los instrumentos propuestos se presentan en el Anexo 2”

Validación y confiabilidad del instrumento

En el caso de los instrumentos utilizados en el presente estudio debido a que son pruebas estandarizadas a nivel internacional y de general aceptación en múltiples estudios, no se ha procedido al cálculo de la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

Los instrumentos del presente estudio ya se encuentran validados por ser pruebas estandarizadas.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial, también se usó el software SPSS V22, tablas, figuras; para la prueba de hipótesis se aplicó la Correlación de Pearson.

III. RESULTADOS

Descripción de Resultados

Tabla Nº 04

Resultados de la Variable Clima Organizacional

SERVIDOR PÚBLICO	RELACIONES INTERPERSONALES					SUB TOTAL	ESTILO DE DIRECCIÓN					SUB TOTAL	SENTIDO DE PERTENENCIA					SUB TOTAL	RETRIBUCIÓN					SUB TOTAL	DISPONIBILIDAD DE RECURSOS					SUB TOTAL	ESTABILIDAD					SUB TOTAL	CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN					SUB TOTAL	VALORES COLECTIVOS					SUB TOTAL	SUMATORIA
	Nº	1	2	3	4		5	6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18	19		20	21	22	23	24		25	26	27	28	29		30	31	32	33	34		35	36	37	38	39		
1	5	5	5	3	5	23	3	5	2	3	1	14	4	5	5	2	5	21	1	5	4	2	3	15	3	5	2	3	5	18	3	1	2	5	1	12	3	2	5	1	2	13	3	3	5	4	2	17	133
2	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	5	22	1	5	5	5	5	21	4	4	2	4	4	18	5	1	1	5	5	17	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	2	20	170
3	5	5	5	3	3	21	5	5	3	5	3	21	2	5	5	5	5	22	1	5	5	3	3	17	5	5	5	3	3	21	5	1	5	2	3	16	5	3	4	4	3	19	3	5	4	4	5	21	158
4	1	1	2	1	2	7	5	5	5	5	3	23	2	5	5	5	5	22	3	5	5	5	3	21	3	5	2	4	4	18	5	1	5	5	5	21	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	2	22	158
5	1	2	3	3	1	10	1	1	1	2	1	6	2	1	1	1	2	7	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	3	19	5	5	5	5	3	23	5	3	5	5	5	23	3	5	3	3	3	17	130
6	1	2	3	3	3	12	2	5	5	5	2	19	2	1	1	2	2	8	1	1	1	5	5	13	5	5	3	3	3	19	5	5	5	5	3	23	5	3	5	5	5	23	3	5	3	3	3	17	134
7	1	2	3	3	2	11	3	2	5	2	2	14	1	1	1	3	3	9	5	5	5	5	1	21	1	1	3	3	3	11	5	1	1	1	3	11	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	88
8	4	2	2	3	3	14	1	2	5	5	3	16	2	1	1	3	5	12	2	5	1	5	5	18	3	3	2	3	2	13	1	1	2	1	1	6	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	90
9	3	5	2	4	4	18	4	5	5	5	5	24	5	1	1	5	4	16	1	5	5	5	5	21	4	4	2	4	4	18	5	1	1	5	5	17	4	4	1	1	1	11	4	4	5	4	2	19	144
10	2	1	5	3	5	16	4	5	1	5	1	16	5	1	1	5	4	16	3	5	5	5	5	23	5	5	5	3	3	21	5	1	5	2	3	16	5	1	1	1	1	9	5	5	4	4	5	23	140
11	4	4	2	4	1	15	1	5	1	1	1	9	2	1	4	3	4	14	4	1	5	5	1	16	5	5	5	5	5	25	5	1	1	1	5	13	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	6	105
12	4	1	1	1	3	10	3	5	1	5	5	19	5	1	1	3	5	15	3	5	5	5	5	23	5	5	3	3	3	19	5	5	5	5	3	23	5	1	1	1	1	9	3	5	3	3	3	17	135
13	4	1	1	1	3	10	3	5	1	5	5	19	5	1	1	5	5	17	2	5	5	5	5	22	5	5	3	3	3	19	5	5	5	5	3	23	5	1	1	1	1	9	3	5	5	5	5	23	142
14	4	4	1	4	4	17	3	5	1	1	5	15	4	1	1	4	4	14	1	1	1	1	1	5	1	1	2	4	4	12	5	1	1	1	5	13	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	6	89
15	4	1	1	1	2	9	3	5	5	5	5	23	5	1	1	4	2	13	1	1	1	1	5	9	3	3	2	3	2	13	5	5	5	3	3	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	138
16	3	1	1	4	4	13	4	5	1	5	5	20	4	1	4	4	5	18	1	1	1	1	1	5	4	4	2	4	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	149
17	2	1	1	1	3	8	5	5	5	5	5	25	5	1	4	4	3	17	3	5	5	5	5	23	2	2	2	3	3	12	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	156
18	4	1	1	1	4	11	3	5	1	1	5	15	4	1	1	4	4	14	1	1	1	1	1	5	5	1	1	2	1	6	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	124
19	4	1	1	1	3	10	3	5	1	5	5	19	5	1	1	3	5	15	3	5	5	5	3	21	2	2	3	3	3	13	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	3	5	3	3	3	17	143
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	13	5	1	1	5	5	17	1	1	5	1	1	9	5	1	3	3	3	13	1	5	5	5	3	19	5	1	1	1	1	9	3	1	1	1	1	7	92
21	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	13	4	1	1	5	5	16	1	1	5	1	1	9	5	1	1	3	4	14	2	1	2	3	1	9	3	1	1	1	1	7	1	1	4	4	1	11	84
22	3	1	1	1	4	10	4	5	1	5	5	20	4	1	4	5	5	19	5	5	5	5	4	24	2	4	1	4	4	15	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	5	1	1	1	1	9	108
23	2	1	1	1	3	8	5	5	5	5	5	25	5	1	1	5	5	17	5	5	5	4	4	23	5	3	3	5	4	20	5	5	5	2	3	20	5	1	4	4	1	15	3	1	4	4	1	13	141
24	4	1	1	1	4	11	3	5	1	1	5	15	4	1	1	5	5	16	1	1	1	1	1	5	5	5	3	5	23	5	2	2	2	2	2	13	5	1	1	1	1	9	5	1	1	1	1	9	101
25	4	1	1	1	3	10	3	5	1	5	1	15	5	1	1	3	3	13	5	5	5	3	3	21	3	5	5	5	3	21	5	1	1	1	1	9	5	1	1	1	1	9	5	1	1	1	1	9	107
26	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	4	1	5	5	20	3	5	5	5	3	21	5	5	3	3	3	19	5	5	2	2	3	17	5	1	1	1	1	9	3	5	5	5	5	23	157
27	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	4	1	1	5	5	16	1	5	5	5	3	19	3	3	5	3	5	19	5	1	5	5	1	17	3	1	1	1	1	7	1	5	5	5	5	21	147
28	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	4	1	5	5	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	1	5	1	5	5	17	4	1	1	1	1	8	4	5	5	5	5	24	164
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	1	5	5	20	3	5	5	3	5	21	5	5	5	5	5	25	1	5	5	5	5	21	5	1	1	1	1	9	3	5	5	5	5	23	169
30	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	4	4	1	5	5	19	1	1	1	4	1	8	1	1	2	4	4	12	5	5	5	1	5	21	3	1	1	1	1	7	1	5	5	5	5	21	136
31	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	1	1	5	5	17	3	5	5	5	3	21	5	5	3	3	3	19	5	5	5	5	5	25	5	1	1	1	1	9	3	5	5	5	5	23	162
32	4	1	1	1	5	12	3	5	5	5	3	21	5	4	1	5	5	20	3	5	5	5	3	21	5	5	3	3	3	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	1	1	1	1	7	150
33	4	1	1	1	5	12	3	5	5	1	3	17	5	5	5	5	5	25	3	1	5	1	1	11	1	1	3	3	3	11	5	1	1	1	5	13	2	5	5	5	5	22</							

En la tabla N° 04, se observa los resultados de la variable Clima Organizacional, obtenidos de la tabulación del cuestionario aplicado a los servidores públicos de la UGEL Lauricocha, ordenados de acuerdo a las dimensiones: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos, contando cada uno de ellos con 5 ítems.

Tabla N° 5

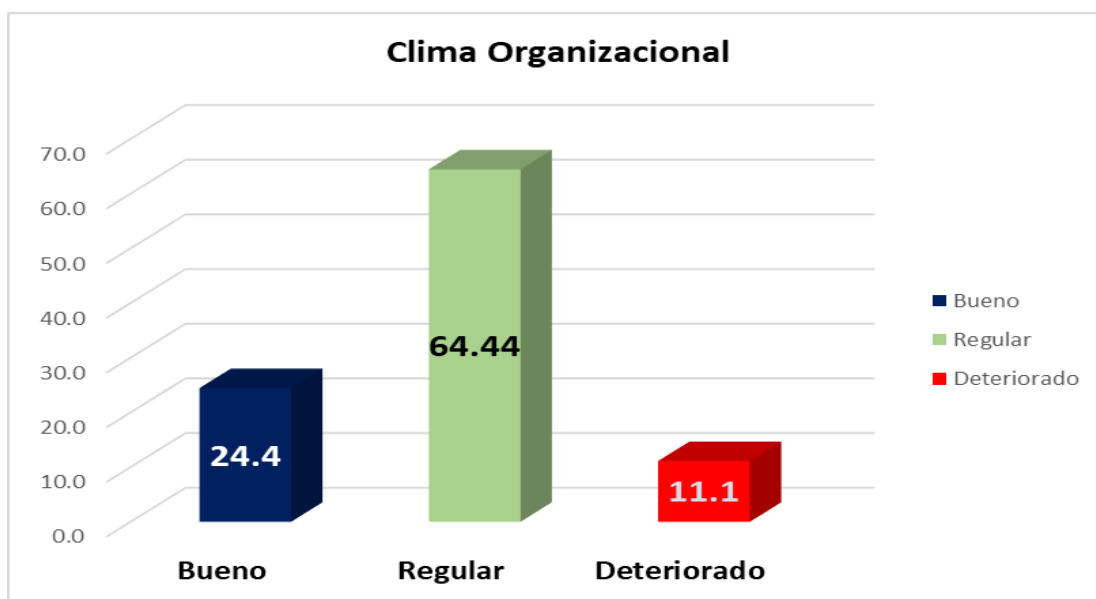
Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha

Clima Organizacional		
	fi	hi %
Bueno	11	24.4
Regular	29	64.44
Deteriorado	5	11.1
TOTAL	45	100

Fuente: tabla N° 04

Gráfico N° 1

Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha



Fuente: tabla N° 05

En la tabla N° 05, se observa que 11 casos equivalentes al 24.4% considerando que el clima organizacional es de nivel bueno, mientras que 29 casos que equivalen al 64.44 % consideran que el clima organizacional es regular y por último 5 casos

que equivalen el 11.1% consideran que el clima organizacional es deteriorado. Dichos resultados se reflejan claramente en el gráfico N° 01.

Tabla N° 06

Resultados de la Variable Satisfacción Laboral

SERVIDOR PÚBLICO	CONDICIONES DE TRABAJO										SUB TOTAL	INTERSECCIÓN DE LOS JEFES							SUB TOTAL	BIENESTAR EN EL TRABAJO								SUB TOTAL	SUMATORIA
	Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18	19	20	21	22	23	24	25		
1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24	2	2	2	2	2	4	1	15	2	2	2	2	4	2	4	1	19	58
2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	27	3	5	3	4	5	5	5	30	5	3	4	5	5	5	5	5	37	94
3	3	3	2	3	3	5	2	5	5	3	34	5	5	3	4	5	5	3	30	5	3	4	5	5	5	5	3	35	99
4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	26	2	1	1	1	1	5	4	15	1	1	1	1	5	1	5	4	19	60
5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	38	5	5	3	4	5	5	3	30	1	1	1	1	3	1	3	3	14	82
6	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	38	5	5	3	4	5	5	3	30	3	1	3	2	2	2	2	3	18	86
7	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	38	1	1	1	1	1	5	1	11	4	5	3	4	4	4	4	1	29	78
8	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24	2	2	2	2	2	4	1	15	3	5	2	3	3	3	3	1	23	62
9	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	27	3	2	2	2	5	5	5	24	2	2	2	2	3	2	3	3	19	70
10	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	5	5	3	4	5	5	3	30	5	3	4	3	3	3	3	3	27	85
11	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	26	2	1	1	1	1	5	4	15	1	1	1	1	3	1	3	4	15	56
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	5	3	4	5	5	3	28	5	3	4	3	3	3	3	3	27	85
13	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	27	2	2	2	2	2	4	1	15	2	2	2	2	4	2	4	1	19	61
14	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34	4	5	3	4	1	1	1	19	5	3	4	1	1	1	1	1	17	70
15	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	27	3	5	3	4	2	2	2	21	5	3	4	2	2	2	2	2	22	70
16	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	26	2	1	1	1	3	4	5	17	1	1	1	3	4	3	4	5	22	65
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	3	3	4	3	3	3	24	5	3	4	5	5	5	5	3	35	89
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	5	3	3	4	3	3	3	24	5	3	4	5	5	5	5	3	35	88
19	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	32	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	5	1	5	1	16	57
20	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24	2	2	2	2	2	4	1	15	2	2	2	2	4	2	4	1	19	58
21	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	39	4	3	3	4	3	3	3	23	5	3	4	5	5	5	5	5	37	99
22	3	5	2	5	3	3	2	3	5	3	34	3	3	3	4	3	3	3	22	5	3	4	5	5	5	5	3	35	91
23	5	5	2	2	4	2	2	2	2	4	30	2	1	1	1	1	3	4	13	1	1	1	1	5	1	5	4	19	62
24	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	40	1	3	3	4	3	3	3	20	5	3	4	5	5	5	5	3	35	95
25	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	40	3	3	3	4	3	3	3	22	5	3	4	5	5	5	5	3	35	97
26	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	5	1	5	1	16	71
27	3	5	3	2	2	2	3	2	2	2	26	2	2	2	2	2	4	1	15	2	2	2	2	4	2	4	1	19	60
28	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	27	3	5	3	4	3	3	3	24	3	3	4	3	3	3	3	3	25	76
29	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46	5	5	3	4	3	3	3	26	3	3	4	3	3	3	3	3	25	97
30	4	5	3	2	2	2	3	2	2	2	26	2	1	1	1	1	3	4	13	1	1	1	1	3	1	3	4	15	54
31	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	40	5	5	3	4	3	3	3	26	3	3	4	3	3	3	3	3	25	91
32	3	3	2	3	3	3	2	5	5	3	32	5	5	3	4	5	5	3	30	3	3	4	3	3	3	3	3	25	87
33	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	34	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	3	1	3	1	12	57
34	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24	2	2	2	2	2	4	1	15	2	2	2	2	4	2	4	1	19	58
35	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	27	3	2	2	2	5	5	5	24	2	2	2	2	3	2	3	3	19	70
36	3	3	2	3	3	3	2	5	5	3	32	5	5	3	4	5	5	3	30	5	3	4	5	3	3	3	3	29	91
37	5	5	2	2	4	2	2	2	2	4	30	2	1	1	1	1	5	4	15	1	1	1	1	3	1	3	4	15	60
38	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	44	5	5	3	4	5	5	3	30	5	3	4	5	3	3	3	3	29	103
39	3	5	3	2	2	2	3	2	2	2	26	2	2	2	2	2	4	1	15	2	2	2	2	4	2	4	1	19	60
40	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	27	3	5	3	4	1	1	1	18	5	3	4	1	1	1	1	1	17	62
41	5	5	2	5	3	5	2	5	5	3	40	5	5	3	4	2	2	2	23	5	3	4	2	2	2	2	2	22	85
42	5	3	2	2	4	2	2	2	2	4	28	2	1	1	1	3	4	5	17	1	1	1	3	4	3	4	5	22	67
43	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	44	5	5	3	4	5	5	3	30	5	3	4	5	5	5	5	3	35	109
44	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	41	5	5	3	4	5	5	3	30	5	3	4	5	5	5	5	3	35	106
45	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	5	1	5	1	16	73

Fuente: Cuestionario satisfacción laboral

En la tabla N° 06, se observa los resultados de la variable Satisfacción Laboral, obtenidos de la tabulación del cuestionario aplicado a los servidores públicos de la UGEL Lauricocha, ordenados de acuerdo a las dimensiones: condiciones de trabajo con 10 ítems, intersección de los jefes con 7 ítems y bienestar en el trabajo con 8 ítems.

Tabla N° 7

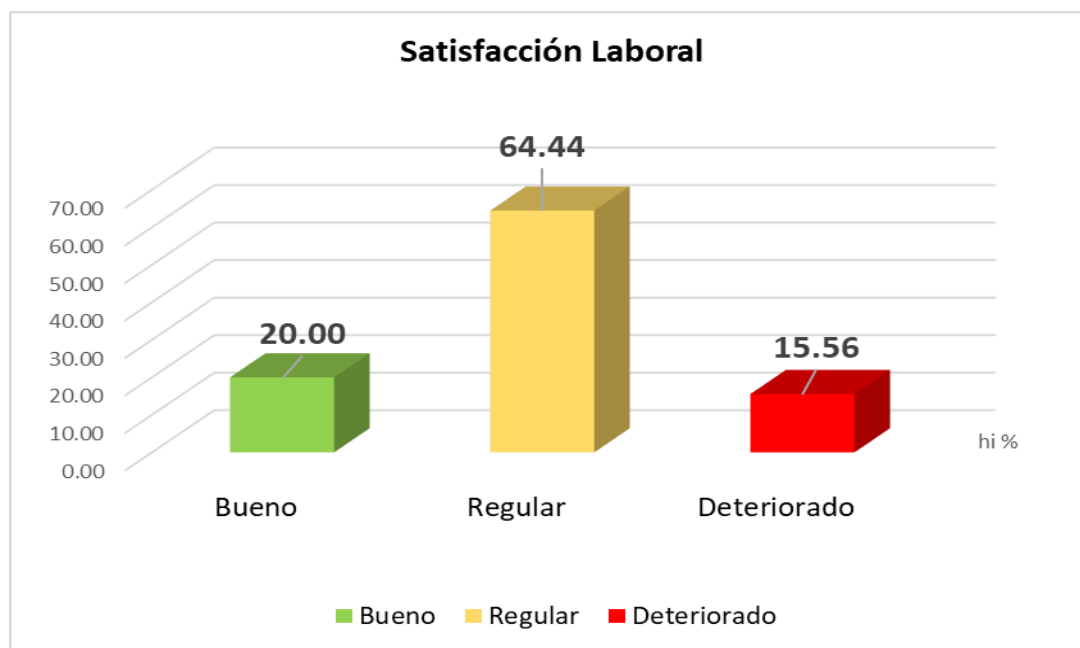
*Satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa
Local de Lauricocha*

Satisfacción Laboral		
Nivel	fi	hi %
Bueno	9	20.00
Regular	29	64.44
Deteriorado	7	15.56
TOTAL	45	100

Fuente: tabla N° 06

Gráfico N° 2

*Satisfacción laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa
Local de Lauricocha*



Fuente: tabla N° 7

En la tabla N° 07, se observa que 9 casos equivalente al 20.00% manifiestan que es bueno la satisfacción laboral, mientras que 29 casos que equivalen al 64.44% manifiestan que es regular la satisfacción laboral y por último 7 casos que equivalen al 15.56% manifiestan que la satisfacción laboral esta deteriorado. Dichos resultados se reflejan claramente en el gráfico N° 02.

Resultados de las variables y sus dimensiones

Tabla N° 8

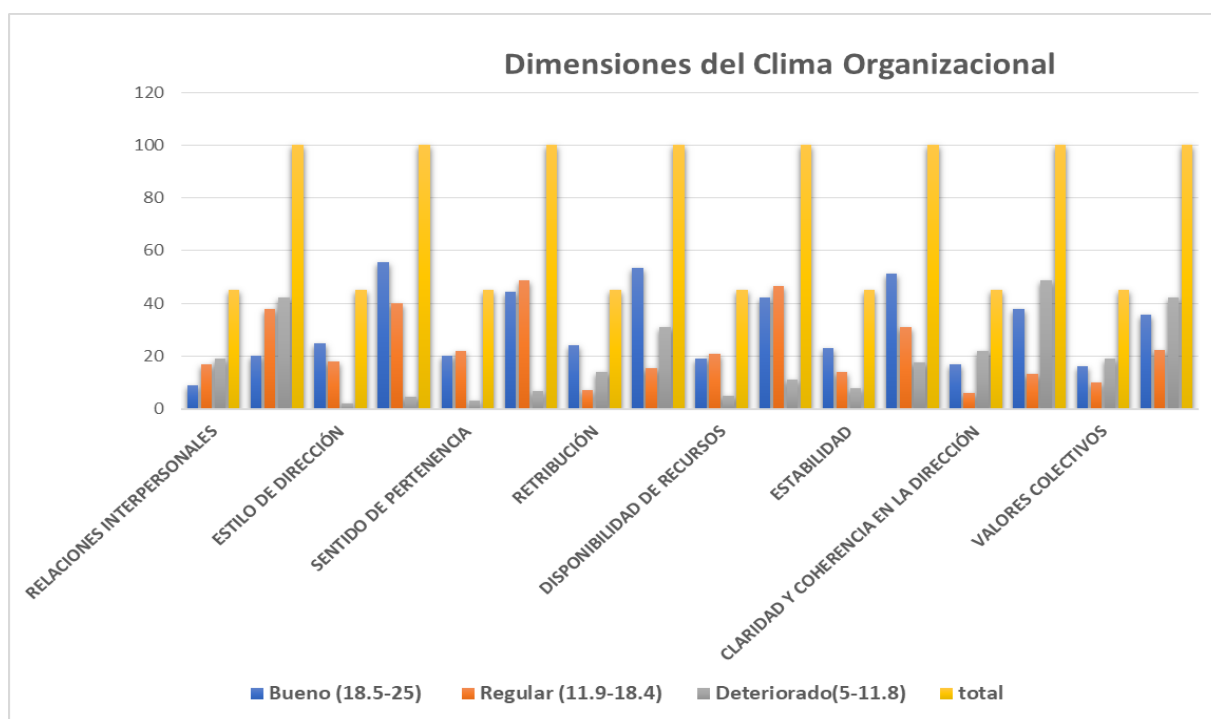
Resultados de las dimensiones de la variable Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha

Nivel y Rango	RELACIONES INTERPERSONALES		ESTILO DE DIRECCIÓN		SENTIDO DE PERTENENCIA		RETRIBUCIÓN		DISPONIBILIDAD DE RECURSOS		ESTABILIDAD		CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN		VALORES COLECTIVOS	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bueno (18.5-25)	9	20.00	25	55.56	20	44.44	24	53.33	19	42.22	23	51.11	17	37.78	16	35.56
Regular (11.9-18.4)	17	37.78	18	40.00	22	48.89	7	15.56	21	46.67	14	31.11	6	13.33	10	22.22
Deteriorado(5-11.8)	19	42.22	2	4.44	3	6.67	14	31.11	5	11.11	8	17.78	22	48.89	19	42.22
total	45	100.00	45	100.00	45	100.00	45	100.00	45	100.00	45	100.00	45	100.00	45	100

Fuente: tabla N° 04

Gráfico N° 3

Gráfico de barras comparativas, dimensión del Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha



Fuente: Tabla N° 8

En la tabla N° 08, se puede apreciar los resultados de las 8 dimensiones de la variable clima organizacional, reflejándose que el nivel bueno, alcanza el mayor porcentaje de imagen de los servidores público de la Unidad de Gestión Educativa local de Lauricocha.

Tabla N° 9

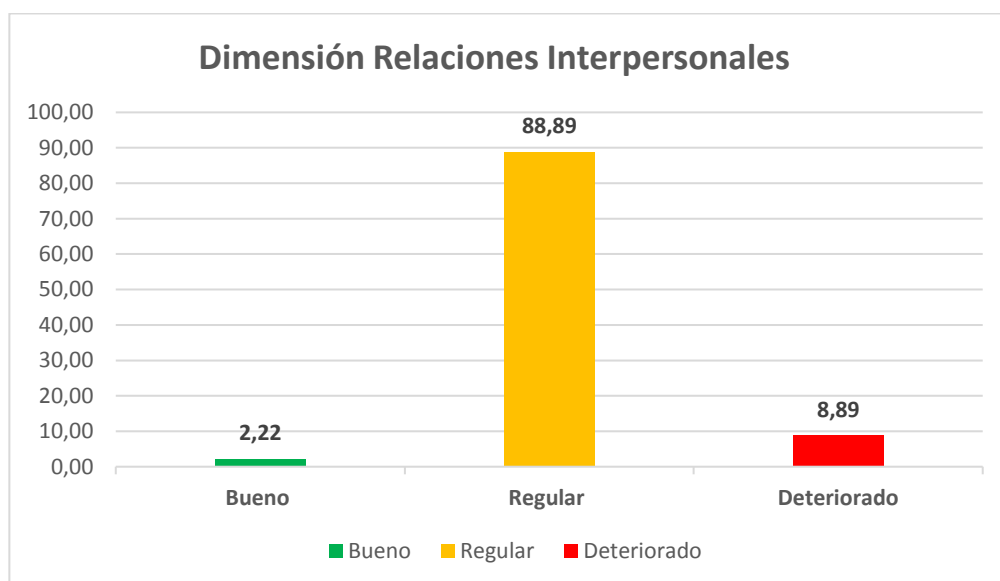
Dimensión Relaciones Interpersonales de la variable clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha

Nivel y Rango	RELACIONES INTERPERSONALES	
	fi	hi%
Bueno	1.00	2.22
Regular	40.00	88.89
Deteriorado	4.00	8.89
total	45.00	100.00

Fuente: tabla N° 04

Gráfico N° 4

Gráfico de columna, dimensión Relaciones Interpersonales de la variable clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha



Fuente: Tabla N° 09

En el grafico N° 04, gráfico de columna, se aprecia que 88.89 % de los servidores públicos perciben que las relaciones interpersonales se ubican en el nivel regular, mientras que el 8.89 % consideran que están deteriorados y solo 2.22 % concluyen que es bueno.

Tabla N° 10

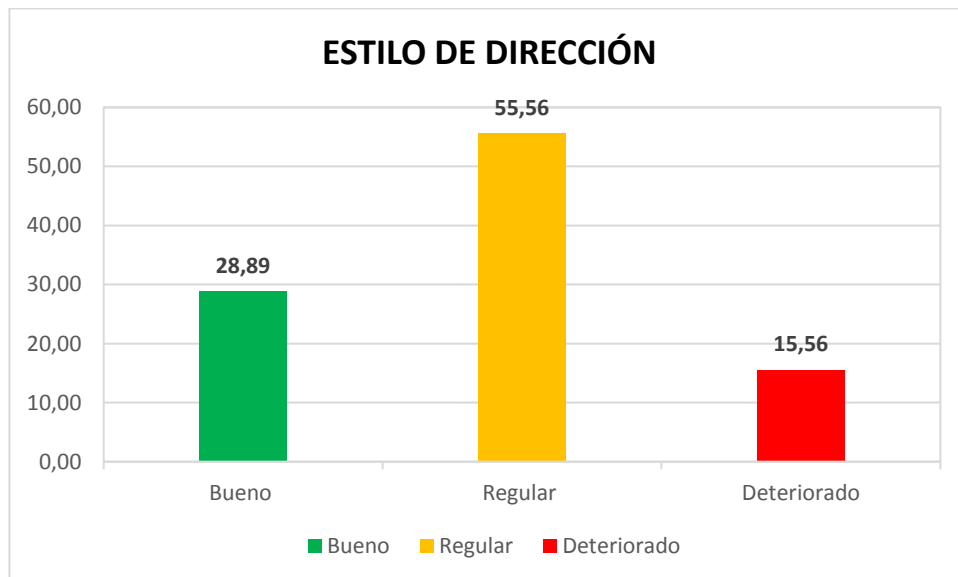
Dimensión Estilo de Dirección de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha

Nivel y Rango	ESTILO DE DIRECCIÓN	
	fi	hi%
Bueno	13.00	28.89
Regular	25.00	55.56
Deteriorado	7.00	15.56
total	45.00	100.00

Fuente: tabla N° 04

Gráfico N° 5

Gráfico de columna, dimensión Estilo de dirección de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha



Fuente: tabla N° 10

En el gráfico N° 05, gráfico de columna, se aprecia que 55.56 % de los servidores públicos con referencia a la dimensión estilo de dirección, se encuentra en el nivel regular, mientras que el 28.89 % consideran que es bueno y solo 15.56 % concluyen que es deteriorado.

Tabla N° 11

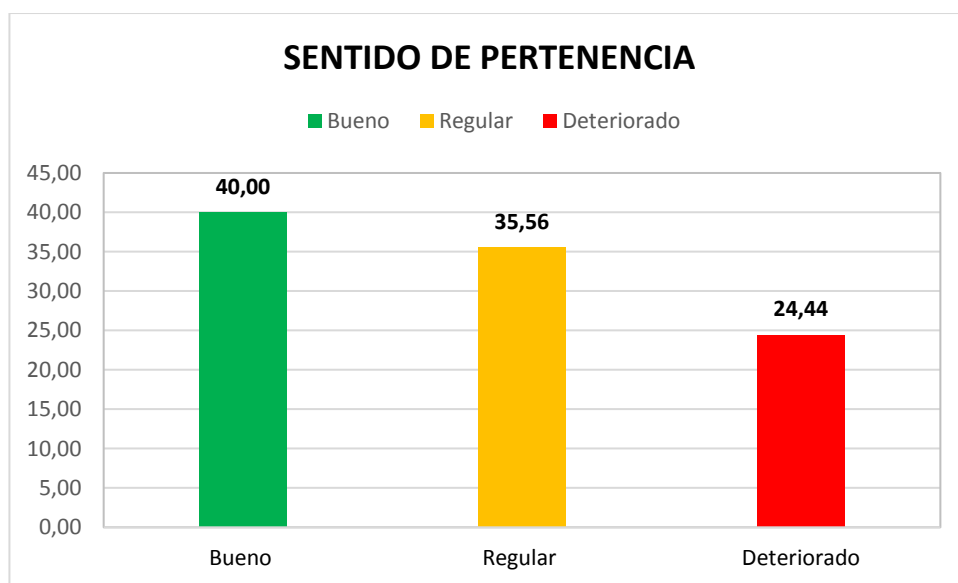
Dimensión Sentido de pertenencia de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha

Nivel y Rando	SENTIDO DE PERTENENCIA	
	fi	hi%
Bueno	18.00	40.00
Regular	16.00	35.56
Deteriorado	11.00	24.44
total	45.00	100.00

Fuente: tabla N° 04

Gráfico N° 6

Gráfico de columna, dimensión sentido de pertenencia de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha



Fuente: tabla N° 11

Gráfico N.º 06, gráfico de columna, se aprecia que el 40.00 % de los servidores públicos perciben que el sentido de pertenencia es bueno, mientras que el 35.56 % consideran, que es regular y solo 24.44 % concluyen que está deteriorado.

Tabla N° 12

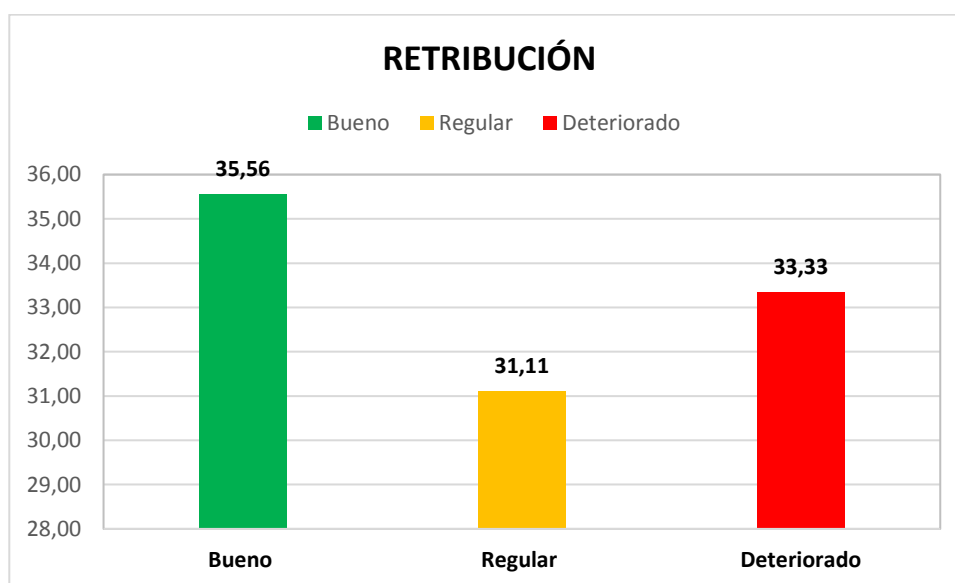
Dimensión Retribución de la variable Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha

Nivel y Rango	RETRIBUCIÓN	
	fi	hi%
Bueno	16.00	35.56
Regular	14.00	31.11
Deteriorado	15.00	33.33
total	45.00	100.00

Fuente: tabla N° 04

Gráfico N° 7

Gráfico de columna, dimensión retribución de la variable Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha



Fuente: tabla N° 12

En el gráfico N° 07, gráfico de columna, se aprecia que el 35.56 % de los servidores públicos perciben que la retribución recibida es buena, mientras que el 31.11 % consideran, que es regular y solo 33.33 % concluyen que está deteriorado.

Tabla N° 13

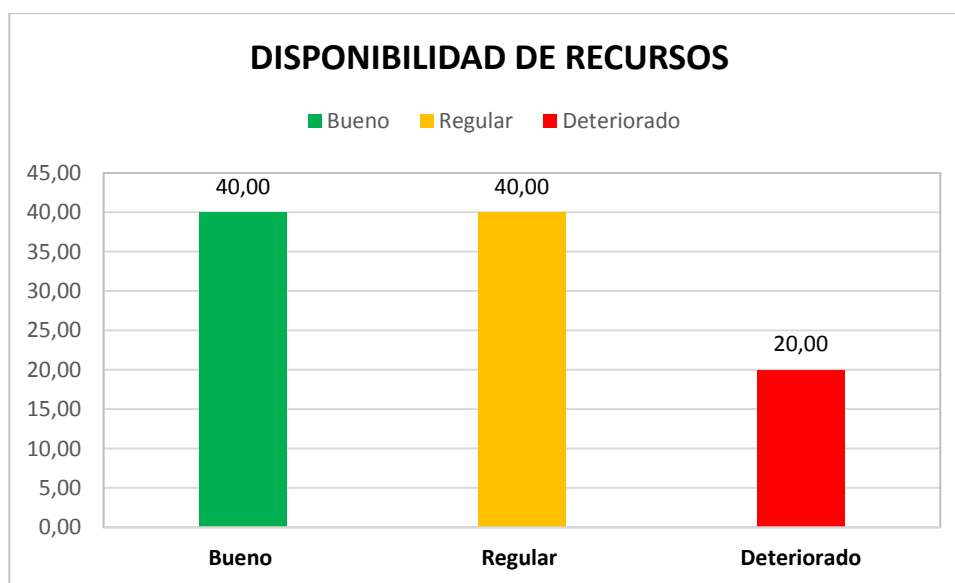
Dimensión Disponibilidad de recursos de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha

Nivel y Rango	DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	
	fi	hi%
Bueno	18.00	40.00
Regular	18.00	40.00
Deteriorado	9.00	20.00
total	45.00	100.00

Fuente: tabla N° 04

Gráfico N° 8

Gráfico de columna, dimensión disponibilidad de recursos de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha



Fuente: tabla N° 13

En el gráfico N° 07, gráfico de columna, se aprecia que el 40.00 % de los servidores públicos perciben que la disponibilidad de recursos es buena, así mismo otros 40.00% consideran que es regular, mientras que el 20.00 % consideran, que es está deteriorado.

Tabla N° 14

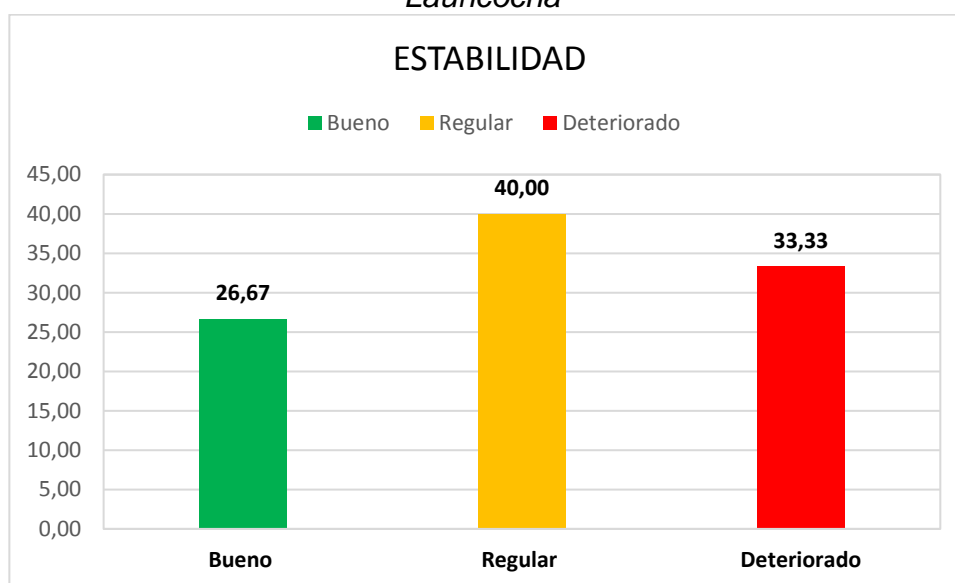
Dimensión estabilidad de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha

Nivel y Rango	ESTABILIDAD	
	fi	hi%
Bueno	12.00	26.67
Regular	18.00	40.00
Deteriorado	15.00	33.33
total	45.00	100.00

Fuente: tabla N° 04

Gráfico N° 9

Gráfico de columna, dimensión estabilidad en la dirección de recursos de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha



Fuente: tabla N° 14

En el gráfico N° 08, gráfico de columna, se aprecia que el 40.00 % de los servidores públicos perciben que la estabilidad es regular, mientras que el 33.33 % consideran, que está deteriorado y solo 26.67 % concluyen que es bueno.

Tabla N° 15

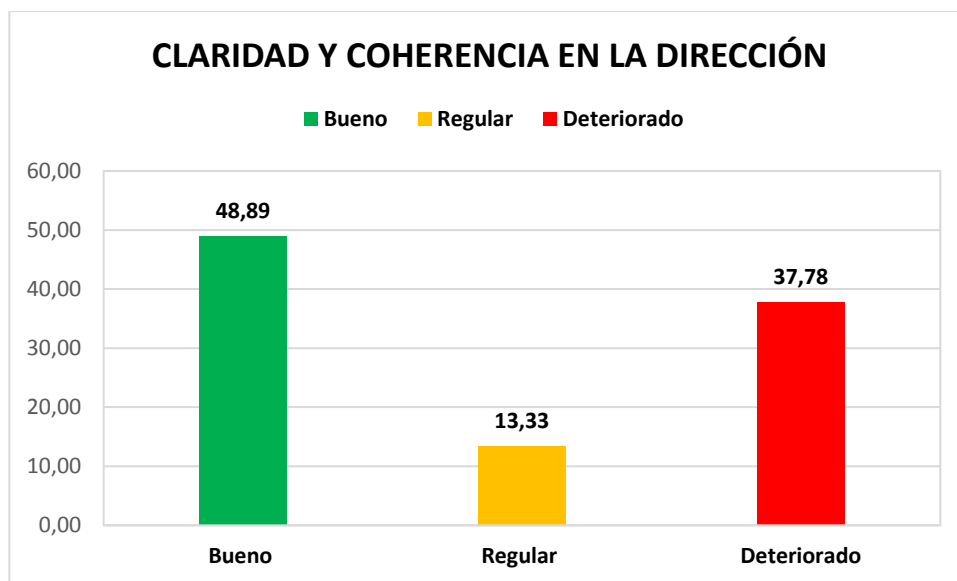
Dimensión claridad y coherencia en la dirección de variable clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha

Nivel y Rango	CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN	
	fi	hi%
Bueno	22.00	48.89
Regular	6.00	13.33
Deteriorado	17.00	37.78
total	45.00	100.00

Fuente: tabla N° 04

Gráfico N° 10

Gráfico de columna, dimensión estabilidad en la dirección de recursos de la variable clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha



Fuente: tabla N° 15

Gráfico N° 09, gráfico de columna, se aprecia que el 48.89% de los servidores públicos perciben que la claridad y coherencia en la dirección es buena, mientras que el 37.78% consideran, que está deteriorado y solo 13.33% concluyen que es regular.

Tabla N° 16

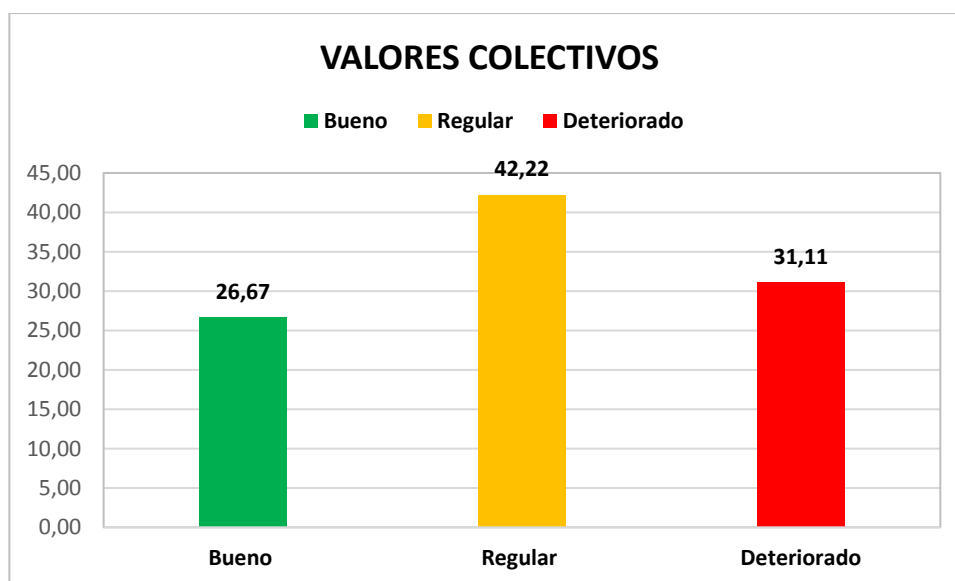
Dimensión valores colectivos en la dirección de la variable clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha

Nivel y Rango	VALORES COLECTIVOS	
	fi	hi%
Bueno	12.00	26.67
Regular	19.00	42.22
Deteriorado	14.00	31.11
total	45.00	100.00

Fuente: tabla N° 04

Gráfico N° 11

Gráfico de columna, dimensión valores colectivos de recursos de la variable Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha



Fuente: tabla N° 16

En el gráfico N° 10, gráfico de columna, se aprecia que el 42.22 % de los servidores públicos perciben que los valores colectivos es regular, mientras que el 31.11 % consideran, que está deteriorado y solo 26.67 % concluyen que es bueno.

Tabla N° 17

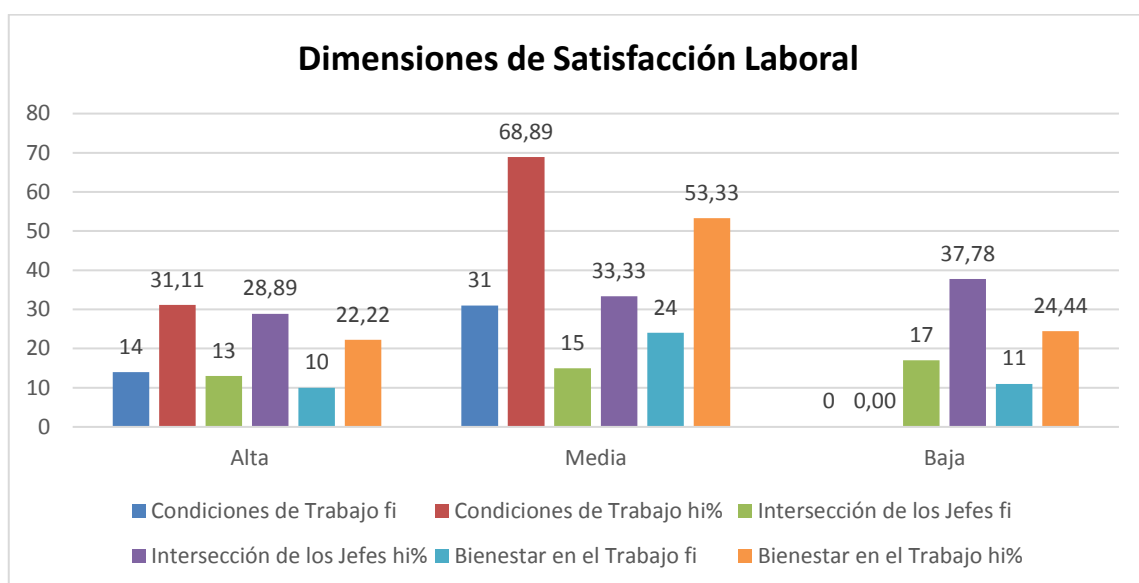
Resultado de las dimensiones de la variable satisfacción laboral del servidor público de la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha

Nivel y Rango	Condiciones de Trabajo		Intersección de los Jefes		Bienestar en el Trabajo	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Alta	14	31.11	13	28.89	10	22.22
Media	31	68.89	15	33.33	24	53.33
Baja	0	0.00	17	37.78	11	24.44
total	45	100.00	45	100.00	45	100.00

Fuente: tabla N° 05

Gráfico N° 12

Gráfico de barra, dimensiones de la variable satisfacción Labor del servidor público en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha



Fuente: tabla N° 17

En la tabla N° 17, se aprecia los resultados de las tres dimensiones: las condiciones de trabajo, intersección de los Jefes y Bienestar en el Trabajo referente a la variable-Satisfacción Laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, donde refleja para las dimensiones: Condiciones de trabajo y bienestar en el trabajo el nivel medio cuenta con más del 50.00 %, y para la dimensión intersección el 37.78 % consideran que es baja.

Tabla N° 18

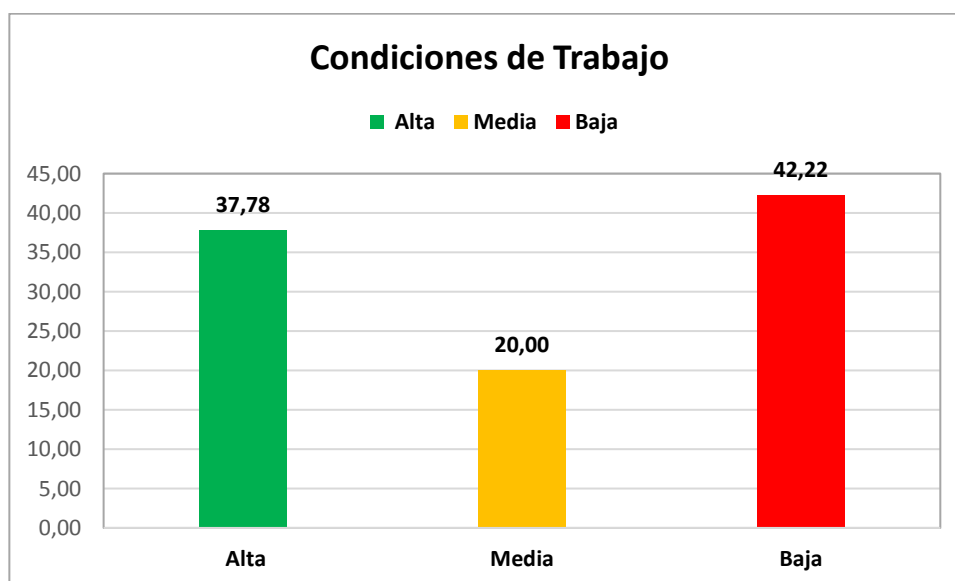
Dimensión condiciones de trabajo en la dirección de la variable satisfacción laboral de los servidores públicos dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha

Nivel y Rango	Condiciones de Trabajo	
	fi	hi%
Alta	17	37.78
Media	9	20.00
Baja	19	42.22
total	45	100

Fuente: tabla N° 06

Gráfico N° 13

Gráfico de columna, dimensión condiciones de trabajo de los servidores públicos dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha



Fuente: tabla N° 18

Gráfico N° 12, gráfico de columna, se aprecia que el 42.22 % de los servidores públicos perciben que las condiciones de trabajo son bajas, mientras que el 37.78% consideran, que es alta y solo 20.00 % concluyen que es regular.

Tabla N° 19

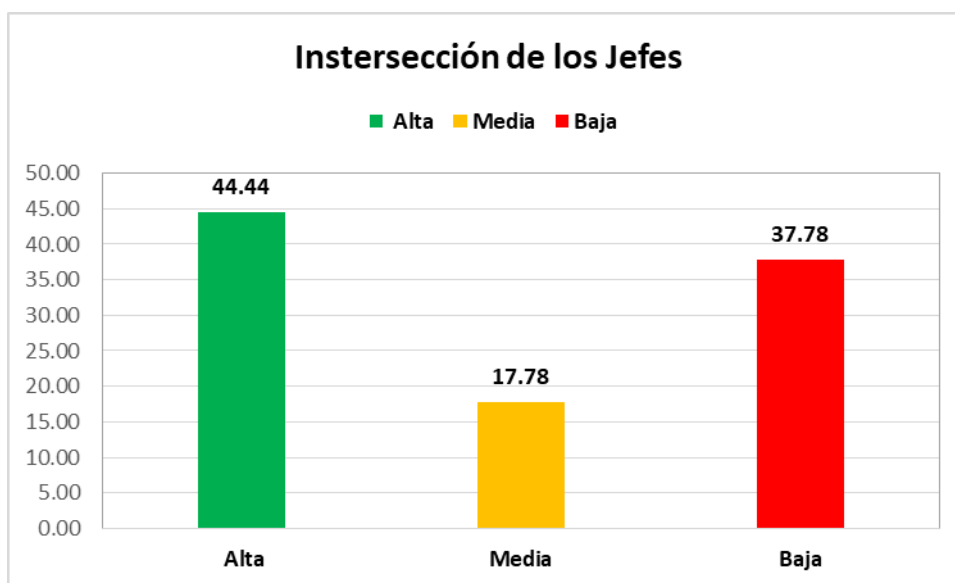
Dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha

Nivel y Rango	Intersección de los Jefes	
	fi	hi%
Alta	20	44.44
Media	8	17.78
Baja	17	37.78
total	45	100

Fuente: tabla N° 06

Gráfico N° 14

Gráfico de columna, dimensión intersección de los Jefes de la variable satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha



Fuente: tabla N° 19

Grafico N° 13, gráfico de columna, se aprecia que el 44.44 % de los servidores públicos perciben que la intersección de los jefes se encuentra en el nivel alta, mientras que el 37.78 % consideran, que el nivel es baja y solo 17.78 % concluyen que está en el nivel medio.

Tabla N° 20

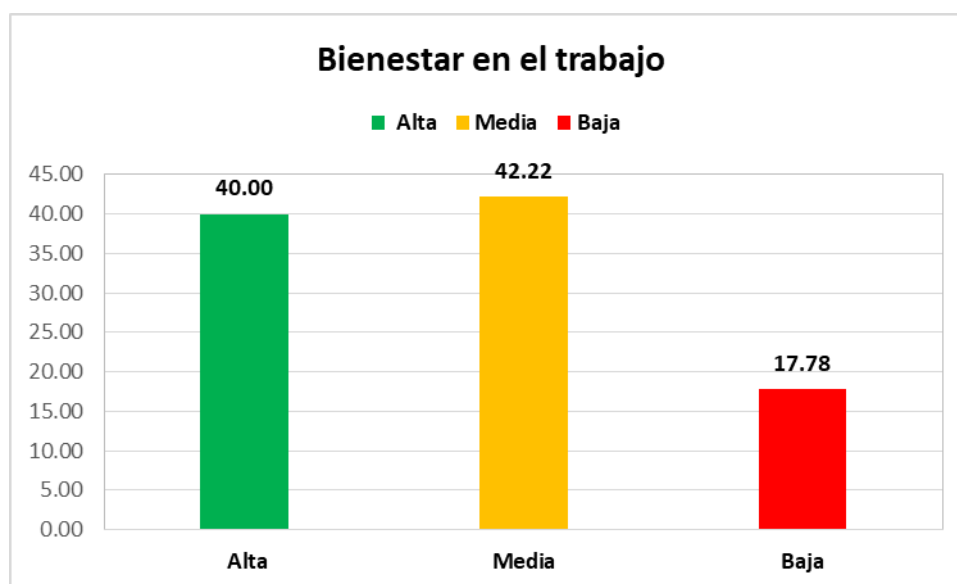
Dimensión, bienestar en el trabajo de la variable Satisfacción Laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha

Nivel y Rango	Bienestar en el trabajo	
	fi	hi%
Alta	18	40.00
Media	19	42.22
Baja	8	17.78
total	45	100

Fuente: tabla N° 05

Gráfico N° 15

Gráfico de columna, dimensión bienestar en el trabajo de la variable satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha



Fuente: tabla N° 20

En el gráfico N° 14, gráfico de columna, se aprecia que el 42.22 % de los servidores públicos perciben que el Bienestar en el trabajo se localiza en el nivel media, mientras que un 40.00 % consideran, que está en el nivel de porcentaje alto y solo el 17.78 % concluyen se encuentra en el nivel bajo.

Prueba de hipótesis general y específica

Prueba de la Hipótesis General

Hipótesis General: El Clima Organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del servidor público de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha. 2018.

Hipótesis Nula Ho = No existe correlación

Hipótesis Alterna H1 = Si existe correlación

Tabla N° 21

Resultados de la Correlación entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL de Lauricocha 2018

			Clima Organizacional	Satisfaccion Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.645
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Satisfaccion Laboral	Coeficiente de correlación	.645	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

Se pudo obtener un coeficiente de correlación de $Rho = 0.645$, con un nivel de significado $p = 0.000$ ($p < 0.005$), con el que se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se puede afirmar que existe correlación significativa entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018, es decir a un buen clima organizacional conlleva a una mayor satisfacción laboral de los servidores públicos.

Prueba de Hipótesis Específica N° 1

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

Hipótesis Nula Ho = No existe correlación

Hipótesis Alterna H1 = Si existe correlación

Tabla N° 22

Resultados de la Correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL de Lauricocha 2018

		Clima Organizacional	Condiciones en el Trabajo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.485
		N	.025
			45
	Condiciones en el Trabajo	Coeficiente de correlación	.485
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.025
			45

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

Se pudo obtener un coeficiente de correlación de $Rho = 0.485$, con un nivel de significado $p = 0.025$ ($p < 0.005$), con el que se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica N° 1. En consecuencia, se puede afirmar que existe correlación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018, es decir a un buen clima organizacional los servidores públicos tienen mejores condiciones de trabajo.

Prueba de Hipótesis Específica N.º 2

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de intersección de los jefes de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

Hipótesis Nula Ho = No existe correlación

Hipótesis Alterna H1 = Si existe correlación

Tabla N° 23

Resultados de la Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimensión intersección de los jefes de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL de Lauricocha 2018

			Clima Organizacional	Interseccion de los Jefes
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.246
		Sig. (bilateral)		.043
		N	45	45
	Interseccion de los Jefes	Coefficiente de correlación	.246	1.000
		Sig. (bilateral)	.043	
		N	45	45

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

Se pudo obtener un coeficiente de correlación de Rho = 0.246, con un nivel de significado $p = 0.043$ ($p < 0.005$), con el que se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica N° 2. En consecuencia, se puede afirmar que existe correlación significativa entre la variable Clima organizacional y la dimensión intersección de los jefes de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018, es decir a un buen clima organizacional los servidores públicos se sienten a gusto con los jefes de área y ellos con sus pares.

Prueba de Hipótesis Específica N° 3

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de bienestar laboral de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018

Hipótesis Nula Ho = No existe correlación
Hipótesis Alterna H1 = Si existe correlación

Tabla N° 24

Resultados de la Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimensión bienestar laboral de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL de Lauricocha 2018

			Clima Organizacional	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.562
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	.562	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

Se pudo obtener un coeficiente de correlación de $Rho = 0.562$, con un nivel de significado $p = 0.000$ ($p < 0.005$), con el que se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica N° 3. En consecuencia, se puede afirmar que existe correlación significativa entre la variable Clima organizacional y la dimensión bienestar laboral de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018, es decir a un buen clima organizacional los servidores públicos se sienten bien en su centro de trabajo.

IV. DISCUSIÓN.

Los resultados obtenidos con las pruebas estadísticas muestran que hay una relación significativa entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018; a continuación, detallo los resultados de cada dimensión comparándola con las hipótesis específicas.

En la hipótesis específica 1: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018. Se pudo obtener un coeficiente de correlación de $Rho = 0.485$, con un nivel de significado $p = 0.025$ ($p < 0.005$), con el que se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica N° 1. Rojas (2013) confirma el resultado de este estudio mediante la conclusión en la cual manifiesta que aun cuando no pudieran sentirse realizados en su puesto de trabajo o que no les brinde seguridad laboral entre otras por el tipo de contrato. Los resultados revelan de que existe una enorme predisposición hacia la desmotivación por parte del personal de la organización y esto más adelante se puede reflejar en el rendimiento de los trabajadores y en el grado de calidad del servicio que se brinda. Por ende es posible establecer que existe correlación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018, mientras el clima organizacional es óptimo, los servidores públicos sentirán que sus condiciones de trabajo serán placenteras.

En la hipótesis específica 2: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de intersección de los jefes de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018. Se pudo obtener un coeficiente de correlación de $Rho = 0.246$, con un nivel de significado $p = 0.043$ ($p < 0.005$), con el que se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica N° 2. Considerando lo anterior podemos confirmar que la presente investigación encontró similar

fundamento en los resultados concluyente de Castilla y Padilla (2017) quienes exponen que los trabajadores del Hospital Local Arjona están ubicados en un contexto organizacional agradable que los motiva a dar lo mejor de sí como persona y como profesional. En consecuencia, es posible afirmar que mientras el clima organizacional sea bueno, las relaciones interpersonales entre los servidores públicos serán de los más cordiales, por consiguiente, estarán satisfechos de realizar sus labores con mayor productividad.

En la hipótesis específica 3: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de bienestar laboral de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018

Se pudo obtener un coeficiente de correlación de $Rho = 0.562$, con un nivel de significado $p = 0.000$ ($p < 0.005$), con el que se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica N° 3. Considerando lo anterior podemos confirmar que la presente investigación encontró similar fundamento en los resultados concluyente de Castilla y Padilla (2017) quienes exponen que los trabajadores del Hospital Local Arjona, proyectan una calidad de vida laboral favorable, manifestando satisfacción laboral por la contribución en los procesos de la empresa, por sentirse a gusto con el ambiente en donde se desenvuelven, propiciando su interés en mejorar cada día e su labor, para permitir optimizar sus tareas y obtener mayor productividad, esto con el propósito de cumplir con las finalidad de la organización. Por lo cual se afirma que cuando el clima organizacional se buenas, se genera un bienestar entre sus miembros.

Con respecto a la hipótesis General: El Clima Organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del servidor público de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha. 2018. Se pudo obtener un coeficiente de correlación de $Rho = 0.645$, con un nivel de significado $p = 0.000$ ($p < 0.005$), con el que se objeta la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alterna. Ante los resultados observamos que Del Toro, Salazar y Gómez (2011) exponen que estas dos variables (satisfacción laboral y desempeño) tienen una elevada relación positiva y significativa a nivel general y en todas sus dimensiones. En este sentido podemos afirmar que hay una correlación significativa entre las dos variables; lo cual permite determinar que a mayor clima organizacional que aprecie los servidores públicos mayor será la satisfacción laboral que experimenten nuestros servidores. Cumpliendo de este modo con nuestro objetivo general de este presente estudio.

V. CONCLUSIONES

Terminando el desarrollo de la investigación, y sobre la base del análisis de datos presentados, además habiendo tomado como referencia los objetivos propuestos, me permito realizar las siguientes conclusiones:

1. Se ha confirmado la hipótesis general donde el Clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018, con un valor sig.=0,000, además el coeficiente $Rho= 0,645$ indica que la correlación es moderada; cumpliendo de esta manera el objetivo general propuesto.
2. Se ha confirmado la primera hipótesis específica donde el Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018, existiendo una correlación débil entre ambas, con un valor sig. = 0,025 y el coeficiente $Rho=0,485$ indica que la correlación es debil; cumpliendo de esta manera el primer objetivo específico.
3. Se ha confirmado la segunda hipótesis específica donde el Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de intersección de los jefes de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018, existiendo un valor sig.= 0,043, además el coeficiente $Rho=0,246$ indica que la correlación es débil; cumpliendo de esta manera el segundo objetivo específico.
4. Se ha confirmado la tercera hipótesis específica donde el Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de bienestar de los trabajadores de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018, existiendo un valor sig.= 0,000, además el coeficiente $Rho=0,562$ indica que la correlación es moderada; cumpliendo de esta manera el tercer objetivo específico.

VI. RECOMENDACIONES

1. Tomando en cuenta los resultados del presente estudio se recomienda al personal directivo y jefes de área de la UGEL Lauricocha, mejorar la imagen del clima organizacional, a través de actividades que conlleven a la cohesión de los servidores públicos. Aquí algunas ideas:
 - Trato horizontal entre el directivo superior, ejecutivos, especialistas y el personal de apoyo.
 - Prestar atención a todos los servidores públicos, donde las aportaciones, inquietudes sean recibidas en todo momento.
 - Fomentar la capacitación de los servidores públicos.
 - Estimular a los servidores públicos, reconociendo su labor.
2. A los servidores públicos y autoridades del Ministerio de Educación, incluir en las directivas actividades que permitan mejorar el clima organizacional de las instituciones educativas el mismo que contribuirá con el rendimiento académico de los estudiantes.
3. A los jefes del área de gestión institucional de las Unidades Educativas Locales UGELs, se les recomienda planificar acciones que brinden la oportunidad de mejorar el clima organizacional la cual contribuirá a una mayor productividad de los servidores públicos.
4. A los directores de las Unidades Ejecutoras del entorno regional y nacional implementar un área de psicología con la finalidad de mejorar el tema de relaciones interpersonales entre los servidores públicos, a fin de mejorar el servicio a los usuarios.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro, R. y otros (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de maestría). Recuperada de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1
- Américo, R. (1995) *El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo*. <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Brunet, L. (2004). *El Clima de trabajo en las Organizaciones. Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Camacaro, C. (2012) *La motivación como estímulo para el trabajador, para el éxito de la empresa*. <https://www.monografias.com/trabajos100/motivacion-como-estimulo-trabajador-exito-empresa/motivacion-como-estimulo-trabajador-exito>
- Campbell, A. y Michalos, A. (1985) *Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán*. (Tesis de Psicóloga). epobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1420/1/Rebolledo%20Ceballos%20Beatriz.pdf

- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Edit. San Marcos.
- Casales, J. (2003) *Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa CIBERTEC*.
<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2669/1/1121895216.pdf>
- Castillo, C. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores y servidoras del proceso agregador de valor del ministerio de inclusión económica y social*. (Tesis de maestría) pp.30.
- Castilla, K. y Padilla, J. (2017). *Ambiente laboral y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. hospital local Arjona*. (Tesis de maestría).pp.60.
- Chiavenato, I. (2009), *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos*. Consulta 20 de abril de 2018. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>.
- Cortes, N. (2009) *Diagnóstico del clima laboral en el Hospital Dr. Luis Nachón de Veracruz* (Tesis Maestría).
- Del Cid, A. Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). *Investigación. Fundamentos y Metodología*. México: Pearson Educación
- De la Rosa, N. (2010) “*Como afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización*”. Madrid. 2010. N° 26. Pp. 112-132.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6496/ESCOBEDO_MOSQUERA_HECTOR_JULIO_DEFICIENTES.pdf?sequence=1

- Del Toro, J., Salazar, M. y Gómez, J. (2011). *Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería*. Revista Clío América, 5 (10), pp. 204 – 227
- Dickson, M. Hanges, P. y Resick, C.J. (2006) *Teorías implícitas del liderazgo, calidad de la relación entre líder y seguidor*.
<https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/viewFile/123645/171591>
- Gamboa, J. (2010) *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*.
<http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Goncalves, A. (2000) *Clima organizacional*.
<http://www.qualidade.org/articles/dec97/dec97.htm>
- Guzmán, J. (2014) *Cultura organizacional y bienestar laboral*.
https://www.researchgate.net/publication/255612376_CULTURA_ORGANIZACIONAL_Y_BIENESTAR_LABORAL
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Zapata, N. & Mendoza, C. (2013). *Metodología de la Investigación para bachillerato*. México: Mc Graw Hill.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses* (Tesis doctoral). Recuperada de <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT'10/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>
- Hospinal, S. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D Inversiones S.A.C*. Revista Industrial Data, 16 (2), pp. 75 – 78.

- Icart, M. y Pulpón, A. (2012). *Cómo elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis*. España: Ediciones Universidad de Barcelona.
- Jaramillo, N. y Gonzales, J. (2010) *Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de la Celia Risaralda*. (Tesis para licenciatura). repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2183/6583142286132J37.pdf
- Jahuira, L. (2015). *Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el Hospital de Apoyo Sandía II- 1, Puno 2015* (Tesis). Recuperada de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/unappuno/853/1/Jahuira_Zea_Lizbet_Juana.pdf
- Jorge, H. (2016) cita a Stringer (2002) *Dimensiones del clima organizacional y valores*.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/12925/12252>
- Koontz y O'Donnell (1995) *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional*.
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000100004
- La OMS (2010) *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción*.
http://www.who.int/phe/publications/healthy_workplaces/es/
- Litwin, E. y Stinger, K. (1968) *Modelo de clima organizacional*.
<https://prezi.com/en7hv2vgty7x/modelo-de-clima-organizacional-de-litwin-y-stinger/>

- Martínez, L. (2001). *Análisis del clima laboral: una herramienta de Gestión imprescindible*. (4ta ed.). México: Limusa.
- Márquez, J. (2012) *Satisfacción*.
http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s12/s12_art01.pdf
- Montalvo, W. (2011). *El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel de Educación Secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://www.une.edu.pe/proyecto.pdf>
- Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana* (Tesis doctoral). Recuperada de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf?sequence=1>
- Parada, Y. (2013). *Sistema Hipermedial como herramienta de apoyo al intercambio de información*. *Dialogica*, 2(10), 73-93. Recuperado de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/dialogica>
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* (Tesis doctoral). Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1140>
- Pérez, N. y Gardey (2011) *Definiciones: Definición de satisfacción laboral*. Consulta 20 de abril de 2018. Recuperado de <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2010) *Servidor público*. <https://definicion.de/servidor-publico/>

- Pérez, T. y Rivera, C. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>
- Robbin, S. (1998) *Comportamiento organizacional*. <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf>
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J. & Cornejo, F. (2011). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. Revista Salud & Sociedad, 2 (2), pp. 219 – 234.
- Rojas, C. (2013). *Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales Universidades Sucreñas*. Revista Desarrollo Gerencial, 5 (2), pp. 94 – 126.
- Ruiz, M. (2014) *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. <https://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/técnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Salinas, J. (2014) *El clima organizacional y la satisfacción del usuario externo, departamento de emergencia. Hospital Belén de Trujillo – 2014*. Pp.48.
- Sandoval, M. (2004) *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>.

Sotomayor, F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012* (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/handle/unjbg/287>

Vallejos, M. (2017) *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*. (Tesis de Maestría).

Vargas, L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. “Sara Antonieta Bullón” – Lambayeque* (Tesis). Recuperada de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/415/1/TL_Vargas_PardoLuz_MariadelRosario.pdf

Villamil, O. y Sánchez, W. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. Revista Innovare, 1(1), pp. 94 – 112

ANEXOS

PRUEBA EDCO

AREA: _____

EDAD: _____

SEXO: _____

TIEMPO DE SERVICIO EN EL CARGO: _____

CARGO: _____

Instrucciones: A continuación usted encontrará una prueba que consta de 40 preguntas, la cual busca medir el clima organizacional en la UGEL. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcado con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo. La encuesta es anónima.

LEYENDA: 1 = Nunca 2 = Muy pocas veces 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo.					
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes.					
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.					
7	El jefe no es mal educado.					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo.					
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la institución.					
12	Los beneficios de salud que recibo en la UGEL satisfacen mis necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución.					
15	Los servicios que recibo en la institución son deficientes.					
16	Realmente me interesa el futuro de la institución.					
17	Recomiendo a mis amigos la institución como un excelente sitio de trabajo.					
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la institución.					
19	Sin remuneración no trabajo horas extra.					
20	Seria más feliz en otra institución.					
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.					

22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.					
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.					
25	La iluminación del área de trabajo no es deficiente.					
26	La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
27	La institución brinda estabilidad laboral.					
28	La institución procura no contratar personal por terceros.					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución.					
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas.					
33	Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas.					
34	Los funcionarios dan a conocer los logros de la institución.					
35	Las metas de la institución son entendibles.					
36	El trabajo en equipo con otras dependencias/instituciones (I.E., Municipalidades, Ministerio de Educación, DRE, etc) es bueno.					
37	Las otras dependencias/instituciones responden bien a mis necesidades laborales.					
38	Cuando necesito información de otras áreas la puedo conseguir fácilmente.					
39	Cuando las cosas salen mal, las áreas son rápidas en culpar a otras.					
40	Las áreas/dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					

GRACIAS POR SU APOYO

OBSERVACIÓN: El presente instrumento se encuentra validado por:

AUTORES: Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana

AÑO : 2008

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO

AREA: _____ EDAD: _____ SEXO: _____

TIEMPO DE SERVICIO EN EL CARGO: _____ CARGO: _____

Instrucciones. - Estimado servidor la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la satisfacción laboral. Le agradecería leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que se solicita SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, en beneficio de la mejora continua.

LEYENDA: 1 = Nunca 2 = Muy pocas veces 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi área está bien organizado					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados					
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
6	La Institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
7	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
10	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.					
11	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.					
12	Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.					
13	Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
14	Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
15	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores de la institución.					
16	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal interrelación con los compañeros de trabajo.					
20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar.					

21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.					
22	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros.					
23	Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional.					
24	Contamos con centro de esparcimiento adecuados					
25	La institución cuenta con premios o estímulos para en personal.					

GRACIAS.

OBSERVACIÓN: El presente instrumento se encuentra validado por:

AUTOR : MINSA

AÑO : 2011

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- FICHA TÉCNICA EDCO
- ENCUESTA PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS ATENDIDOS EN EL ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UGEL LAURICOCHA

OBJETIVO:

- Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Justiniano Tuto, Ageleo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00


Dr. Ageleo Justiniano Tuto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- FICHA TÉCNICA EDCO
- ENCUESTA PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS ATENDIDOS EN EL ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UGEL LAURICOCHA

OBJETIVO:

- Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.

DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BARRERO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00


Dr. Javier Mendoza Barrero
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala										TECNICAS	INSTRUMENTO
								N	M	P	A	V	C	S	4	5			
	GENERAL ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018?	GENERAL Establecer la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha. 2018 ESPECÍFICOS: 01.- Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha2018. 02.- Establecer la relación que existe entre el Clima organizacional y la dimensión de interacción de los jefes de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018. 03.- Establecer la relación que existe entre el Clima organizacional y la dimensión de bienestar de los trabajadores de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.	GENERAL El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018. ESPECÍFICOS El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018. El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de interacción de los jefes de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018. El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de bienestar de los trabajadores de la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018.	INDEPENDIENTE Clima organizacional	RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none">● Autoestima● Cooperación● Respeto	<ul style="list-style-type: none">- Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones- Soy aceptado por mi grupo de trabajo- Los miembros del grupo no son distantes conmigo- Mi grupo de trabajo no me hace sentir Incomodo- El grupo de trabajo valora mis aportes	1	2	3	4	5							
	ESPECÍFICAS 1. ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la dimensión de interacción de los jefes en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018?				ESTILO DE DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none">● Autoritarismo● Estimulo● Capacidad de integración	<ul style="list-style-type: none">- Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo- El jefe no es mal educado- Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo- Las ordenes impartidas por el jefe no son arbitrarias.- El jefe no desconfía del grupo de trabajo												
	2. ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la dimensión de interacción de los jefes en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018?				SENTIDO DE PERTENENCIA	<ul style="list-style-type: none">● Beneficios● Conformidad● Frustración	<ul style="list-style-type: none">- Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de salud- Los beneficios de salud que recibo en la UGEL satisfacen mis necesidades- Estoy de acuerdo con mi asignación salarial- Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución- Los servicios de salud que recibo en la institución no son deficientes												
	3. ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la dimensión de bienestar de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018?				RETRIBUCIÓN	<ul style="list-style-type: none">● Expectativas● Beneficios Sociales● Incentivos	<ul style="list-style-type: none">- Realmente me interesa el futuro de centro de salud- Recomendando a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo- No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución- Sin remuneración no trabajo Horas Extra- No sería más feliz en otra Institución												
					DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	<ul style="list-style-type: none">● Ubicación● Equipamiento● Insumos	<ul style="list-style-type: none">- Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo- El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado- El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo- No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo- La iluminación del área de trabajo no es deficiente												
					ESTABILIDAD	<ul style="list-style-type: none">● Desempeño● Seguridad● Tranquilidad	<ul style="list-style-type: none">- La Institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño- La Institución brinda estabilidad laboral- La institución procura no contratar personal por terceros- La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales- De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo												
					CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none">● Comunicación Asertiva● Objetivos● Reglas	<ul style="list-style-type: none">- Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución- Conozco bien como la institución está logrando sus metas- Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas- Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución.- Las metas de la Institución son entendibles												
							<ul style="list-style-type: none">- El trabajo en equipo con otros servicios es bueno- Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.												

FICHA TÉCNICA
EDCO

ENCUESTA



UGEL



Vamos a la nota más alta

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LAURICOCHA, DEL DISTRITO DE JESUS, PROVINCIA DE LAURICOCHA, REGION HUANUCO; QUE AL FINAL SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la bachiller Judith TADEO HILARIO, identificada con DNI 41156228, estudiante del programa de maestría de la UCV, en la Sede de la ciudad de Huánuco, aplicó los instrumentos de recojo de información, consistente en un Test y cuestionario, para conocer el grado de asociación que existe entre los variable de Clima Organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, desarrollado de su trabajo de investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL LAURICOCHA -2018.**

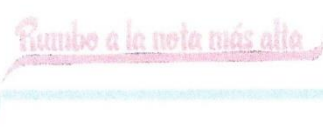
Se le expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que estime conveniente.

Jesús, agosto del 2018

Atentamente,



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DE LA UGEL LAURICOCHA
Lic. Guillermo Fabián Barboza
DIRECTOR



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Jesús, 07 de agosto del 2018

CARTA N.007-2018-GR-HCO-DRE-UGEL-LCHA

Señora:

Judith TADEO HILARIO

Estudiantes del programa de maestría

De la "UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO"

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZO EL PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA

REF. : EXPEDIENTE N. 8298- 2018

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a ustedes, para saludarle cordialmente a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha y a la vez comunicarle en atención al documento de la referencia que mi despacho le autoriza para que a través del área de administración les de las facilidades del caso para que realice la aplicación de su técnica EDCO y encuesta de cuestionario a los trabajadores de esta Sede Institucional en su totalidad de los 45 trabajadores, para lo cual **LE OTORGO EL PERMISO SOLICITADO, para el desarrollo de su trabajo de investigación.**

Sin otro en particular, reitero a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UR-006 EDUCACIÓN LAURICOCHA

Lic. Guillermo Fabian Barrio
DIRECTOR

ANEXO Nº 05 Evidencias

APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS A LOS SERVIDORES DE LA UGEL LAURICOCHA



